



STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO

L'ESERCITO DEGLI ANNI 2000

Vademecum - Agenda per i Comandanti



AGGIORNAMENTO 2000



STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO

L'ESERCITO DEGLI ANNI 2000

Vademecum - Agenda per i Comandanti

AGGIORNAMENTO 2000

AVVERTENZA

Il presente documento costituisce l'“**aggiornamento 2000**” del **Vademecum/Agenda** per i Comandanti - Edizione 1999, sia per la parte testo, sia per gli annessi riguardanti le singole figure professionali.

Analogamente all'opera originaria, i contenuti delle varianti intervenute nell'ultimo anno sono stati riportati in 12 fascicoli distinti (di cui n. 1 per il testo ed 1 per ciascuno degli 11 annessi costituenti l'Ed.'99) per consentirne la distribuzione agli stessi soggetti a cui sono stati destinati i primi esemplari.

Al riguardo, si precisa che i documenti rielaborati riguardano unicamente paragrafi, sottoparagrafi e commi dei vari “testi”, nonché gli allegati che hanno subito varianti, modifiche e/o integrazioni, lasciando inalterato il resto che, pertanto, non viene neppure riproposto.

Comunque, è in avanzata fase di realizzazione l'elaborazione di un CD ipertestuale - con autonomo motore di ricerca - che contiene l'intera Edizione 1999, rielaborata con l'aggiornamento 2000, per consentire a tutto il personale una consultazione diretta e “a tutto campo” di quanto d'interesse. Quanto precede, a premessa dell'inserimento dell'opera sulla rete internet onde evitare, per il futuro, qualsiasi ulteriore produzione e distribuzione cartacea sulla specifica materia.

Con l'auspicio che quanto preannunciato possa essere attualizzato già nel 2001, per la corrente distribuzione si confermano le stesse modalità poste in atto nel 1999, precisando che l'opera, nella sua globalità (tutti i fascicoli, sia della prima edizione, sia quelli del presente aggiornamento), deve essere conosciuta e custodita dalla linea di comando, dal livello minimo di Comandante di reggimento o unità equivalente.

1.1. Obiettivi

Il presente è un lavoro di ricerca e di analisi che ha come obiettivo principale quello di studiare e comprendere il fenomeno della criminalità organizzata in Italia, con particolare riferimento alla mafia. Il lavoro è diviso in tre parti principali: la prima parte è dedicata alla definizione del fenomeno e alla sua evoluzione storica; la seconda parte è dedicata all'analisi delle strutture e delle attività della criminalità organizzata; la terza parte è dedicata alle strategie di contrasto e di prevenzione.

Per raggiungere l'obiettivo di studiare il fenomeno della criminalità organizzata in Italia, è necessario adottare un approccio metodologico che sia in grado di analizzare sia le strutture che le attività della criminalità organizzata, sia a livello nazionale che a livello locale.

Il lavoro è diviso in tre parti principali: la prima parte è dedicata alla definizione del fenomeno e alla sua evoluzione storica; la seconda parte è dedicata all'analisi delle strutture e delle attività della criminalità organizzata; la terza parte è dedicata alle strategie di contrasto e di prevenzione.

1.1.1. Obiettivi specifici della ricerca

- definire il fenomeno della criminalità organizzata in Italia, con particolare riferimento alla mafia;
- analizzare le strutture e le attività della criminalità organizzata, sia a livello nazionale che a livello locale;
- studiare le strategie di contrasto e di prevenzione della criminalità organizzata.

TESTO

Il fenomeno della criminalità organizzata in Italia è un fenomeno complesso e multiforme che ha come obiettivo principale quello di ottenere ricchezza e potere attraverso la commissione di reati. Il fenomeno è diviso in tre parti principali: la prima parte è dedicata alla definizione del fenomeno e alla sua evoluzione storica; la seconda parte è dedicata all'analisi delle strutture e delle attività della criminalità organizzata; la terza parte è dedicata alle strategie di contrasto e di prevenzione.

1.2. Metodologia

Per raggiungere l'obiettivo di studiare il fenomeno della criminalità organizzata in Italia, è necessario adottare un approccio metodologico che sia in grado di analizzare sia le strutture che le attività della criminalità organizzata, sia a livello nazionale che a livello locale. Il lavoro è diviso in tre parti principali: la prima parte è dedicata alla definizione del fenomeno e alla sua evoluzione storica; la seconda parte è dedicata all'analisi delle strutture e delle attività della criminalità organizzata; la terza parte è dedicata alle strategie di contrasto e di prevenzione.

1.2.1. Metodologia di ricerca

- analisi delle strutture e delle attività della criminalità organizzata, sia a livello nazionale che a livello locale;
- studio delle strategie di contrasto e di prevenzione della criminalità organizzata;
- analisi delle politiche e delle leggi relative alla criminalità organizzata;
- studio delle esperienze di contrasto e di prevenzione della criminalità organizzata in Italia e all'estero;
- analisi delle opinioni e delle posizioni dei diversi attori del fenomeno della criminalità organizzata.

1. INTRODUZIONE

a. Preambolo

Il passaggio a strumenti militari a maggiore caratterizzazione professionale ovvero **totalmente professionalizzati** costituisce un **evento epocale** nella nostra storia, pregno di **sfide** di vitale importanza (da affrontare, pertanto, con mentalità vincente) e di **opportunità** da cogliere per il miglioramento continuo della nostra Istituzione. E', infatti, iniziata una **nuova era** che ha, come chiave di volta, il personale volontario e professionista, nonché l'inserimento delle donne nella F.A.

Ne consegue l'esigenza di **cambiare il nostro approccio mentale** sforzandoci di compiere un vero e proprio **salto culturale**, cominciando dal **governo e dall'impiego del nostro personale volontario** e, più in generale, di quello **non direttivo**.

Nuove filosofie e **paradigmi organizzativi** devono quindi sostituirsi a **vecchi modelli mentali e procedurali**. In tal senso, l'arma vincente - che potrà consentire di acquisire una maggiore autorevolezza in grado di dare una spinta in più in questo **delicatissimo e vitale** settore - sarà rappresentata dalle capacità di:

- **coinvolgere i collaboratori e gestire i cambiamenti;**
- **possedere una visione "perfettamente a fuoco" degli obiettivi della nostra Istituzione, nonché creare, finalmente, un distacco netto tra "quello che siamo" e "quello che vogliamo/dobbiamo essere".**

Comunque, è ai minori livelli ordinativi, in cui è ancora possibile creare il **gruppo coeso** con **obiettivi condivisi** e in un contesto di **valori comuni**, che occorre rivolgere la maggiore attenzione e, soprattutto, **operare**. La disponibilità di personale motivato offre, infatti, l'opportunità di innescare un **"circolo virtuoso"**, in grado di generare un **potenziale energetico straordinario** per porre in essere i necessari processi di cambiamento mentale e organizzativo, con cui giungere a stimolare, **con iniezioni di credibilità via via crescenti**, il personale già reclutato ad offrire una *performance* sempre migliore, con **soddisfazione del singolo** ed il **miglioramento, in termini di efficacia e di efficienza, dell'intera organizzazione**.

b. Scopo

Sulla base di tali presupposti, lo scopo della presente direttiva è quello di emanare delle **norme generali di comportamento e tratto** nella **gestione e nell'impiego** di tutto il personale della F.A., con particolare riferimento al personale volontario e non direttivo. Norme che siano in grado di delineare, con **efficacia comunicativa** ed **inequivocabilmente**, i punti principali della materia in trattazione ed i **nuovi schemi mentali** con i quali è indispensabile affrontare i problemi derivanti dalla trasformazione della F.A. in chiave professionale. In tale ottica, la direttiva è volta a:

- **richiamare** l'importanza degli atteggiamenti e dei comportamenti - compresi quelli reciproci - collegati intimamente alle motivazioni dei singoli e dei gruppi;
- **rivisitare** criticamente - adeguandoli, ove possibile, al nuovo contesto - quei riferimenti regolamentari (vita di caserma, disciplina, ecc.) in vigore, ma non più attagliati alle nuove esigenze che già si vanno configurando ed a quelle che sorgeranno con il passaggio ad un Esercito completamente professionale;
- **fornire un codice di comportamento/condotta** da adottare per il **governo e l'impiego** del personale dell'Esercito, attraverso uno **sforzo concettuale proiettato agli scenari futuri** che, partendo dall'analisi (corrente e previsionale) dei **fattori esterni - opportunità e minacce** al raggiungimento degli obiettivi della F.A. - ed **interni** - punti di forza e di debolezza della nostra Istituzione relativi, ad esempio, ai valori dei Quadri,

alla qualità del personale, allo stato delle infrastrutture, ecc. - delinea un contesto di riferimento univoco e concreto.

Per sostanziare tale scopo, la direttiva è stata articolata in:

- una **parte descrittiva** ove, dopo un sintetico quanto opportuno "excursus" storico, dedicato ai "fatti d'Arme" dell'E.I. - dalla sua costituzione ai giorni d'oggi - ed un approfondimento relativo agli scenari attuali e futuri, ritenuti necessari per meglio inquadrare le cause del cambiamento in atto, è stato dato ampio spazio alla figura del Volontario ed, in particolare, ai valori di riferimento comuni nonché alle norme di comportamento generali a cui si devono indirizzare tutti i Quadri - di qualsiasi livello, rango o ruolo - sia nei loro atteggiamenti, sia nell'ambito delle relazioni reciproche, anche a seguito dell'immissione delle donne nelle F.A.;
- una **serie di fascicoli (annessi)**, ognuno dei quali dedicato specificamente ad un ruolo, ad una categoria o, in taluni casi, ad un grado. Ciascun fascicolo tratta argomenti di vivo e diretto interesse per il ruolo, la categoria o il grado a cui si riferisce e "abbraccia" - di fatto - tutti i settori e le discipline, cercando di fornire un esaustivo quadro tecnico-giuridico di rapida consultazione. Tali documenti costituiscono l'elemento pregiato dell'intera direttiva in quanto compendiano in un unico "volume" una considerevole quantità di informazioni, molte delle quali fino ad oggi trattate in forma settoriale e frammentaria. In tal senso, ciascun fascicolo configura un **testo unico** completo ed aggiornato che si presta, peraltro, ad essere distribuito al personale a cui è dedicato anche separatamente dal resto dell'opera.

Tutto quanto precede, nella considerazione che la conoscenza della normativa - ai fini della consapevolezza dei propri diritti e doveri - è requisito essenziale per poter operare quotidianamente con padronanza del proprio ruolo ed in piena autonomia. In tal senso, il compendio in questione, consultabile con estrema rapidità e semplicità - specie in riferimento ai fascicoli - rappresenta il metodo più idoneo per superare dubbi e perplessità che a volte nascono dalla non corretta conoscenza o applicazione delle stesse.

2. DATI DI SITUAZIONE E SVILUPPI FUTURI

a. Excursus Storico

Il **4 maggio 1861**, con Decreto del Ministro Fanti, l'Armata Sarda, che peraltro aveva incorporato molti eserciti pre-unitari, prendeva la denominazione di **Esercito Italiano**. I primi anni di vita non furono facili in quanto scanditi da una lunga ed estenuante lotta al brigantaggio e dalla sfortunata conclusione della 3^a Guerra d'Indipendenza, pur rammentando che la stessa fu comunque costellata di gloriose battaglie. Il **20 settembre 1870**, portando a compimento gli ideali unitari del Risorgimento, il IV^o C.A. - agli ordini del Gen. Raffaele Cadorna - **occupava Roma**, consegnando all'Italia la sua naturale Capitale.

Ad una fase caratterizzata da una notevole opera di riordinamento e potenziamento, fece seguito il **periodo coloniale** che, dopo una lunga campagna di "penetrazione" in Africa Orientale, ebbe una battuta di arresto **nel 1896 con la battaglia di Adua**. Il **25 aprile dell'anno successivo** segnò l'inizio degli **impegni internazionali**, con un Corpo di spedizione prima, destinato a far parte di un Corpo interalleato - incaricato della pacificazione dell'isola di Candia - e con un nuovo Corpo di spedizione poi (**luglio 1900**), destinato in Cina per far parte di una spedizione internazionale con il compito di porre fine alla rivolta dei "boxers" e difendere i protettorati europei.

L'E.I. fu successivamente impegnato in massa, dal **settembre 1911**, nella guerra italo-turca, conclusasi con l'occupazione del Dodecanneso, della Tripolitania e della Cirenaica nel 1912.

Con lo scoppio della 1^a Guerra Mondiale, l'E.I. entrò in campo il **24 maggio 1915** avanzando subito oltre confine. I primi anni di guerra videro l'**Isonzo** protagonista delle battaglie, fino alla 12^a ed ultima (**ottobre 1917**) che segnò la sconfitta di **Caporetto**. Le eroiche battaglie d'arresto sul **Piave** e sul **Grappa** tamponarono la falla e nel 1918 **Vittorio Veneto** segnò la vittoria definitiva.

Nel 1922 ebbero inizio le operazioni in Libia per la riconquista dei territori che, nel corso della guerra mondiale, erano stati lasciati agli arabi ribelli, mantenendo i soli presidi costieri. Terminate tali operazioni - definite cicli di polizia coloniale - nel 1935 l'Esercito fu impegnato in un nuovo conflitto con l'Etiopia, conclusosi con l'**occupazione di Addis Abeba il 5 maggio 1936**.

Nei successivi tre anni, le forze dell'Esercito parteciparono altresì alla guerra di Spagna, pagando un pesante tributo di sangue e risorse alla penisola iberica. Nell'**aprile 1939**, in seguito all'annessione dell'Albania, l'Esercito ne presidiò le più importanti località ed il **10 giugno 1940** iniziò le operazioni nel contesto della 2^a Guerra Mondiale; operazioni che furono condotte sui fronti più disparati per latitudine e caratteristiche. In particolare:

- in **Africa Settentrionale**, il conflitto assunse un moto pendolare e, dopo le gloriose e dolorose pagine di storia "scritte" ad **El Alamein (ottobre 1942)**, le unità ripiegarono in Tunisia e furono costrette alla resa nel **maggio 1943**;
- nei **Balcani**, l'offensiva italiana partì nell'**ottobre 1940** e dopo duri scontri ed alterne vicende, le operazioni si conclusero in Epiro e, quasi contemporaneamente, in Jugoslavia, dove si era aperto un altro fronte;
- in **Russia**, l'offensiva partì a fianco dell'alleato tedesco; dolorosissima fu la sconfitta finale sul **Don nell'inverno 1942-1943** ed epica fu la ritirata, durante la quale oltre 80.000 italiani, tra caduti e prigionieri, scomparvero nel nulla.

Terminate le operazioni sui fronti esteri, il teatro di guerra, con l'invasione della Sicilia, si spostò sul territorio italiano. Costretto all'armistizio, l'**8 settembre 1943** l'Esercito subiva una grave sconfitta, anche se già nell'**ottobre successivo** i militari italiani ed i reparti sopravvissuti confluivano nel 1° Raggruppamento Motorizzato e nelle Unità ausiliarie. **Monte Lungo nel dicembre 1943** e **Monte Marrone nell'aprile 1944** furono le tappe della riscossa. Successivamente, dal 1° Raggruppamento nasceva il Corpo Italiano di Liberazione e nel **dicembre 1944** furono formati cinque gruppi di Combattimento che risalirono la penisola nel quadro della cobelligeranza, fino a Milano e Venezia.

A partire dal secondo dopoguerra, l'**Esercito Italiano** è intervenuto in:

- in tutte le operazioni di soccorso a favore delle popolazioni interessate da calamità naturali, tra le quali il sisma nell'Appennino **Umbro-Marchigiano (1997-98)**, le recenti emergenze idrogeologiche a **Sarno (settembre 1998)**, in **Calabria (settembre-ottobre 2000)** e nel **Nord Italia (ottobre-dicembre 2000)** rappresentano - in ordine cronologico - solo le ultime significative "tappe";
- operazioni di concorso alle Autorità di Pubblica Sicurezza per attività di controllo del territorio in Alto Adige (**1967**) e, a partire dagli anni '90, in Sardegna ("**Forza Paris**", dal **1992**), in Sicilia ("**Vespri Siciliani**", **1992-98**), lungo la frontiera italo-slovena ("**Testuggine**", **1993-95**), in Calabria ("**Riace**", **1994-95**), in Campania ("**Partenope**", **1994-95** e **1997-98**) ed in Puglia ("**Salento**", **1995**). A tali impegni prolungati vanno poi aggiunti gli analoghi interventi per contribuire a garantire la cornice di sicurezza di riunioni internazionali di primaria importanza come il Vertice dei "**G7**" di Napoli (**1994**) e le conferenze mondiali ONU di Napoli (**1994**) e di Palermo (**2000**);
- missioni di sostegno alla Pace (PSO) in Libano (**1982-84**), in Namibia (**1989**), in Kurdistan (**1991**), in Somalia (**1992-94**), in Mozambico (**1993-94**), in Bosnia (dal

1995), in Albania (nel 1991-'92, nel 1997 e, nuovamente, dal 1999), in Kosovo (dal 1999), a Timor Est (1999-2000);

- missioni sotto l'egida dell'ONU, con l'invio di osservatori in Medio Oriente (dal 1958), in India/Pakistan (dal 1972), in Irak (dal 1991) e nel Sahara Occidentale (dal 1991), la presenza di uno squadrone di elicotteri nel Libano meridionale (dal 1979) e la partecipazione alla missione interforze in Etiopia/Eritrea (dal 2000).

A tali impegni vanno aggiunti, inoltre, i numerosi altri interventi operativi, a carattere umanitario, di cooperazione civile-militare, di assistenza ad altri Paesi, di sminamento, di evacuazione di connazionali da aree a rischio, ecc., costantemente svolti nel tempo da personale della F.A. in Italia e all'estero.

b. Gli Scenari

- (1) -----
- (2) **Il Quadro geostrategico**

Il quarantennio di contrapposizione bipolare in Europa ha visto l'E.I., come peraltro quelli di gran parte delle Nazioni NATO, impegnato a predisporre una **difesa credibile ed efficace** contro una minaccia chiaramente definita per provenienza, direzione ed intensità. Gli eventi dell'ultimo decennio, invece, pur allontanando decisamente la prospettiva di un conflitto su larga scala in Europa Occidentale, hanno reso molto più complesso ed instabile il quadro delle relazioni internazionali.

Di pari passo, con la crescente **globalizzazione** della politica, dell'economia, dell'informazione e di certi problemi sociali o forse proprio in ragione di tali fenomeni, si sono andate stabilendo le condizioni geostrategiche per un controllo preventivo ed essenzialmente remoto della conflittualità latente ed effettiva..

Superato il concetto della **difesa statica**, in seno alle Nazioni dell'Alleanza Atlantica e nell'ambito della nascente Unione Europea, è venuta prendendo forma e consistenza una **politica comune di sicurezza dinamica**, proiettata essenzialmente al di fuori dei confini nazionali, nelle aree ove insorgano, all'interno di uno Stato o fra Stati, situazioni di crisi politica, sociale od economica suscettibili di spiralizzazione conflittuale e di estensione ai territori limitrofi o comunque in grado di incidere sugli interessi generali di sviluppo economico e di progresso sociale. La tendenza delineata appare così consolidata da indurre ad azzardare la previsione che, se il Mondo Occidentale saprà mantenere con fermezza un dispositivo militare di dissuasione in grado di scoraggiare eventuali aggressioni dirette, le odierne operazioni multinazionali di supporto della pace e di gestione delle crisi, seppure con trasformazioni e forse con punte conflittuali, possono rappresentare, in embrione, il **Modello di Controllo della Conflittualità** del futuro.

In tale quadro, l'impiego delle F.A. italiane ed in particolare di quelle terrestri - strumento militare primario delle **operazioni di sostegno della pace (PSO)** - ha assunto una valenza ben più significativa rispetto agli anni della **Guerra Fredda**. Infatti, se nel passato l'E.I. era attore comprimario, impegnato in un settore tipicamente nazionale, oggi esso, già precursore in Somalia e Mozambico della moderna strategia del **peace keeping**, è potenzialmente chiamato a recitare un **ruolo da protagonista** nella nuova politica di sicurezza comune, affermandosi anche quale principale punto di riferimento per i Paesi dell'area che aspirano ad accedere alla NATO o, più semplicemente, a rafforzare la cooperazione militare e gli interscambi tecnico-addestrativi. L'impegno in tale contesto è non solo mezzo di promozione dei valori del diritto internazionale e dei diritti umani, che l'Italia ed il suo Esercito hanno sempre strenuamente difeso sia nel consesso delle Nazioni sia sul terreno delle ormai numerose operazioni condotte, ma è anche direttamente funzionale alla crescita politica ed economica della Nazione in

campo internazionale ed all'allontanamento dei rischi connessi con preoccupanti e potenzialmente dirompenti fenomeni di massa, quali l'immigrazione o la diffusione di estremismi religiosi. A conferma di ciò precede, sono recentemente intervenuti nuovi e significativi elementi di situazione, sia sul piano internazionale sia su quello interno.

Sul piano **internazionale** è stato introdotto, quale evoluzione delle Operazioni di Supporto alla Pace (PSO), il concetto di Operazioni di Gestione delle Crisi (CRO). Si tratta cioè di conferire ad alleanze/organizzazioni regionali la capacità organizzativa di operare il controllo e la gestione delle crisi che potrebbero compromettere la stabilità e la sicurezza nella regione considerata. Per quanto di più diretto interesse, si tratta della volontà, espressa nel corso dei Vertici di Washington (aprile '99) e di Helsinki (dicembre '99), di strutturare le positive esperienze recentemente maturate dall'Alleanza Atlantica nei Balcani.

Sul piano **nazionale**, sono intervenute la volontà di:

- rinunciare progressivamente alla residua componente di coscritti;
- appropriarsi di un ruolo partecipe, anche a livello decisionale, nel contesto dei sistemi di sicurezza europeo ed euro-atlantico, ruolo coerente con la posizione che l'Italia occupa nel novero delle Nazioni industrializzate.

È sulla base di questi nuovi elementi che l'E.I. ha messo a punto un nuovo progetto evolutivo, il cui scopo ultimo è quello di predisporre **“un Esercito di professionisti, in grado di contribuire alla tutela degli interessi del Paese ovunque collocati, interprete dei bisogni di Sicurezza dell'Alleanza Atlantica e protagonista nell'Europa della Difesa”**. Un Esercito quindi che, pure in un quadro di risorse contenute, persegue il raggiungimento di ben definiti obiettivi di capacità ed efficienza.

(3) -----

(4) **Il Quadro Politico-militare**

(a) -----

(b) -----

(c) -----

(d) -----

(e) -----

- (f) **il livello di partecipazione nazionale ai sistemi di sicurezza europeo ed euro-atlantico, cioè il “livello di ambizione” nazionale.** A questo proposito, deve considerarsi che Alleanza Atlantica ed Europa Unita hanno deciso di pervenire alla costituzione di sistemi di sicurezza tra loro integrati, che permettano di evitare una inutile duplicazione di risorse e consentano all'Europa, parallelamente, di operare in un quadro di relativa autonomia qualora l'Alleanza ritenga di non dovere intervenire direttamente. La NATO, nel quadro del processo di revisione delle proprie strutture militari, ha individuato la necessità di dover fronteggiare contemporaneamente più di una situazione prolungata di **CRO**, mantenendo comunque una sufficiente capacità di risposta ad emergenze di tipo tradizionali (aggressione al proprio territorio), potenziando il numero dei Comandi di Corpo d'Armata di Reazione Rapida prontamente proiettabili e delle relative unità di supporto al Comando e Controllo, di manovra, di supporto al combattimento e di sostegno logistico al combattimento. L'Unione Europea, nel contempo, ha deciso di dotarsi per l'anno 2003, oltre che di strutture di direzione politico-militare e tecnico-militare, della capacità di sostenere una **CRO** a livello di Corpo d'Armata, per un periodo pari ad almeno un anno.

(5) Le caratteristiche militari dei nuovi scenari

-
- (a) -----
 - (b) -----
 - (c) -----
 - (d) -----

(e) **ricorso all'impiego delle F.A.** - specie in Patria - per il concorso all'assolvimento di una vasta gamma di compiti risalenti alla responsabilità di altri Dicasteri.

(6) Gli effetti sullo strumento militare

Nel contesto delineato, l'Esercito, se nel lungo termine resta un produttore di forze addestrate per la dissuasione, diviene, sul fronte del controllo multinazionale della conflittualità oltre confine, **uno strumento in grado di esprimere, con breve preavviso, capacità operative reali** commisurate ad un ruolo dell'Italia maggiormente partecipe delle decisioni nel consesso internazionale, nella consapevolezza che tale ruolo in campo militare può discendere soltanto da contributi di idee e di forze credibili per quantità e qualità. In particolare, l'Italia ha individuato, come contributo terrestre al già citato sistema di Sicurezza Europeo ed Euro-Atlantico, la disponibilità di:

- **una capacità di Comando e Controllo di livello Corpo d'Armata**, di tipo "framework" (caratterizzata, cioè, da una componente multinazionale che si integra su una base - hard core - resa disponibile dalla Nazione "pilota"), comprensiva di unità di supporto al Comando e Controllo (C2S) e di una robusta componente di supporto al combattimento (CS) e di sostegno logistico al combattimento (CSS);
- **un complesso di livello Divisionale**, costituito da una capacità di Comando e Controllo di livello Divisione, comprensiva di C2S e della componente di CS e di CSS, e di 2 Brigate di manovra complete e proiettabili. Tale complesso dovrà poter operare anche su due Teatri operativi distinti - impiegando autonomamente una delle Brigate di manovra - per periodi non inferiori all'anno;
- **un ulteriore complesso destinato ad un terzo Teatro operativo** (Teatro minore), di entità variabile tra la Brigata di manovra ed il reggimento rinforzato (gruppo tattico) in funzione della durata dell'impegno (4/6 mesi per il livello Brigata e non inferiore all'anno per il livello gruppo tattico).

Si tratta di un'attualizzazione del concetto di **"Divisione per l'Europa"**, rendendo il corrispondente serbatoio di risorse, comprendente sia le capacità elencate sia quelle indispensabili per assicurare un impiego protratto nel tempo attraverso un ciclo di sostituzioni, coerente con il contributo che la Nazione dovrà rendere disponibile all'Alleanza e all'Europa per la gestione delle crisi internazionali. Quanto precede, rappresenta, in altre parole, la traduzione in obiettivi di pianificazione militare del "livello di ambizione" dell'Italia: **entrare stabilmente nel novero delle Nazioni che partecipano attivamente alla "formazione" delle decisioni internazionali, rivolte alla risoluzione delle crisi**, coerentemente con il livello di partecipazione nazionale alle diverse organizzazioni internazionali e con il peso economico e demografico dell'Italia.

Che non si tratti di sole dichiarazioni di principio è testimoniato, oltre che dalla partecipazione alle missioni internazionali di gestione delle crisi, dai contributi a numerose iniziative volte a promuovere **capacità operative significative a carattere multinazionale**, come l'**EUROFOR** (Italia, Francia, Spagna e Portogallo), la **Multinational Land Force - MLF** (Italia, Ungheria e Slovenia), la **Multinational Peace Force South-East Europe - MPFSE** (Italia, Albania, Bulgaria, FYROM, Grecia, Romania e Turchia) e la **Standing High Readiness Brigade - SHIRBRIG** (con la

partecipazione, oltre all'Italia, di reparti delle forze terrestri di Argentina, Austria, Canada, Danimarca, Paesi Bassi, Norvegia, Polonia, e Svezia).

Altro aspetto importante è riferito alle concrete capacità da conferire alla Forza Armata. Le esperienze degli ultimi anni hanno dimostrato che, nelle operazioni di sostegno della pace, come pure ai fini più generali della deterrenza nei confronti di ogni potenziale aggressore, **la combat capability è sempre indispensabile**. Concepire e realizzare le capacità operative che caratterizzano le forze terrestri dei nostri tempi, richiede **un approccio innovativo verso tutte le risorse che compongono lo strumento terrestre**. L'Esercito moderno, infatti, nasce dalla **stretta integrazione e dalla organizzazione in task-force di uomini e tecnologie** con il fine di assolvere compiti pianificati. Sulla base di tali compiti, uomini motivati ed addestrati impiegano tecnologie sofisticate ed innovative, nel campo della meccanica, dell'elettronica, dell'automazione, dell'informatica e delle comunicazioni satellitari, applicate in particolare ai settori funzionali del comando e controllo, della capacità d'urto e protezione dei mezzi cingolati e blindati, della potenza del fuoco chirurgico ad effetto controllato dell'artiglieria e dei missili, dell'esplorazione degli spazi terrestri ed aerei integrati dal trionfo veicolo terrestre - elicottero - radar con le tecnologie satellitari.

Infine, sempre nella direzione delineata ed ai fini di un impiego efficace delle forze, non è da sottovalutare la prioritaria, fondamentale e decisiva importanza di procedere, senza indugi, verso la completa **standardizzazione della dottrina e delle procedure operative** utilizzate in ambito interalleato e multinazionale per perseguire la piena integrazione delle nostre unità negli scenari configurati.

(7) Le caratteristiche del "nuovo" strumento"

-
- (a) -----
 - (b) -----
 - (c) -----
 - (d) -----
 - (e) -----

Allo scopo di **riconfigurare l'E.I. sulla base delle esigenze e degli impegni operativi emergenti** è stato pertanto concepito ed avviato il **progetto "Pacchetti di capacità"**. Quest'ultimo tende a far confluire sinergicamente tutte le risorse disponibili verso obiettivi corrispondenti a specifiche capacità concrete, tra loro coerenti e componibili, realizzando così, su orizzonti di progetto di breve, medio e lungo termine, il disegno complessivo della F.A., con progressività, ma per sistemi parziali compiuti ed impiegabili operativamente in ogni fase di sviluppo del programma.

I "Pacchetti di Capacità" costituiscono, in sostanza, i macro-obiettivi che l'Esercito si è prefissato in corrispondenza delle grandi missioni ad esso assegnate istituzionalmente. Il **Pacchetto di Capacità per la Proiezione** comprende le forze destinate ad assolvere i compiti di sicurezza dinamica oltre confine nelle operazioni di supporto della pace e di gestione delle crisi. Il **Pacchetto di Capacità per la Reazione** è costituito, in conformità agli impegni assunti dall'Italia nel contesto interalleato, dalle unità preposte ad assicurare la dissuasione secondo la nuova strategia NATO fondata sul mantenimento di livelli di operatività differenziata a seconda della funzione assoluta (Forze di Reazione, Forze Principali per la Difesa, Rinforzi) e sulla capacità di immediata contro-concentrazione delle forze a più elevata prontezza di impiego (Forze di Reazione). La similarità dei compiti e delle strutture e soprattutto la necessità di ricercare la massima economia in ogni settore fanno sì che i due pacchetti risultino tendenzialmente un unico

omogeneo complesso di capacità, in grado di assolvere l'uno o l'altro compito, in funzione della situazione contingente.

Il terzo Pacchetto riguarda infine le **Capacità per il Controllo del Territorio Nazionale** e racchiude le forze, al momento completamente alimentate con personale di leva, e le risorse destinate alla sorveglianza dei confini, delle coste e dello spazio aereo, al concorso alle Istituzioni dello Stato sia per il mantenimento dell'ordine pubblico sia in occasione di pubbliche calamità, alla preparazione ed all'approntamento delle capacità stesse per l'impiego.

Un ultimo insieme di capacità (**Pacchetto Difesa**) comprende le strutture C2 ed i supporti tattici e logistici, indispensabili per "raccordare" ed impiegare unitariamente lo strumento militare nel suo complesso, nell'ipotesi, di un conflitto su larga scala, ipotesi che, ancorché remota, non può essere definitivamente abbandonata.

(8) I criteri d'impiego

Con tali nuovi orientamenti d'impiego, non più rispondenti alle logiche derivanti dalla contrapposizione dei blocchi, oggi le unità, ossia le capacità operative, seppure raggruppate in formazioni standards nelle sedi stanziali per ragioni amministrative e disciplinari, possono essere opportunamente assiemate all'atto e sulla base della esigenza, secondo il principio della "task organization" e sotto la responsabilità di uno specifico Comando, nazionale ovvero multinazionale. Al riguardo, la composizione e l'articolazione del Contingente saranno condizionate dalle caratteristiche dell'area d'impiego, dal livello di conflittualità esistente e dalle capacità d'integrazione delle forze partecipanti.

Altro punto rilevante riguarda la sostenibilità dell'impegno operativo. Nei conflitti tradizionali, ad alta intensità, un'unità in difesa esaurisce la propria capacità operativa annullando quella dell'unità nemica in attacco del livello superiore. Nelle operazioni di "peace keeping", nei conflitti a bassa intensità, l'approccio è completamente diverso: le operazioni hanno in genere lunga durata e possono non comportare lo scontro armato totale con un nemico; anzi molto spesso il nemico non è neppure identificabile. L'unità impiegata dunque non si esaurisce ma si logora. Essa può essere reimpiegata, ma solo a distanza di tempo. Ciò implica che, ad esempio, un'operazione che richieda l'impegno di un'unità per un anno, comporta la disponibilità di quattro unità da alternare in turni di quattro mesi. In particolare, il ciclo di impiego prevede quattro fasi, ciascuna della durata di quattro mesi, destinate rispettivamente a:

- approntamento per l'impiego in Teatro, rivolto a conferire l'idoneità del reparto ad operare in CRO, con riferimento ad un particolare e definito scenario;
- impiego in Teatro;
- ripristino dell'efficienza operativa del personale e dei mezzi e materiali e controllo delle capacità operative residue (questo allo scopo di meglio orientare la successiva fase di addestramento);
- ripristino dell'efficienza operativa del reparto e validazione del livello operativo raggiunto, addestramento essenzialmente rivolto al combattimento di "alta intensità", considerato come l'impegno operativo più complesso.

Accanto agli impegni al di fuori dei confini in operazioni multinazionali di varie tipologie, volte al controllo remoto della conflittualità, l'altra componente fondamentale del problema della sicurezza nazionale riguarda la salvaguardia del territorio e della popolazione italiana da una minaccia diretta. Pur se il citato superamento della contrapposizione dei blocchi sembra aver allontanato nel tempo il pericolo di un nuovo conflitto tradizionale, non è, infatti, saggio scartare a priori tale eventualità, tantomeno

appare consigliabile creare - in ambito nazionale - le condizioni di vuoto militare che potrebbero costituire il primo incentivo all'insorgere di nuove minacce o comunque potrebbero ridurre le capacità di reazione delle unità durante una crisi in ambito PSO.

Anche il problema della sicurezza della penisola, va pertanto considerato in un contesto multinazionale e precisamente nel quadro della difesa collettiva NATO, non necessariamente quale possibilità di coinvolgimento dei territori di altri partners nel medesimo episodio conflittuale, ma in termini d'intervento di forze multinazionali di pronto impiego dell'Alleanza.

In sostanza, la molteplicità delle missioni, dei contesti e degli scenari di impiego non consente di pianificare le forze in funzione di specifici compiti che esse saranno in grado di assolvere, ma soltanto in termini di **capacità operative massime esprimibili**.

c. L'attuale struttura ordinativa e possibili evoluzioni/prospettive future

I provvedimenti ordinativi adottati, specie quelli posti in essere a partire dal 1997, traggono conseguentemente origine dalla rielaborazione della strategia NATO che ha comportato un profondo processo di revisione di tutti gli strumenti militari (e non solo di quelli terrestri), per passare - come già accennato - da un'organizzazione difensiva, strettamente legata ad una regione geografica ben definita, ad un'organizzazione responsabile oltre che della difesa anche della sicurezza collettiva. La linea evolutiva e gli obiettivi indicati dalla NATO sono stati messi in sistema - in ambito nazionale - con provvedimenti legislativi di fondamentale importanza, approvati dal 1995 ad oggi, ed in particolare (in ordine di emanazione):

- l'istituzione di nuove figure professionali nella categoria dei Sottufficiali e dei Volontari di truppa e le relative dotazioni organiche (**D.Lgvo 12 mag. '95, n. 196**);
- la riforma dei Vertici Militari, che consente la pianificazione, la gestione e l'impiego delle F.A. con visione unitaria (**Legge 18 feb. '97, n. 25**);
- la riorganizzazione dell'Area Centrale del Ministero della Difesa, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lettera b) della L. 28 dic. '95, n. 549 (**D.Lgvo 16 lug. '97, n. 264**);
- la riorganizzazione dell'Area Tecnico-Industriale del Ministero della Difesa, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lettera c) della L. 28 dic. '95, n. 549 (**D.Lgvo 28 nov. '97, n. 459**);
- la riforma strutturale delle F.A., ai sensi dell'art. 1, comma 1, lettera a), d) ed h) della L. 28 dic. '95, n. 549 (**D.Lgvo 28 nov. '97, n. 464**);
- l'entrata in vigore della Nuova Legge di Avanzamento degli Ufficiali che, tra l'altro, ha ridefinito le "piramidi organiche" di tutti i Quadri (**D.Lgvo 30 dic. '97, n. 490**);
- la **legge 20 ottobre 1999, n. 380** ed il conseguente **D.Lgvo 31 gennaio 2000, n. 24**;
- le disposizioni correttive ed integrative del Decreto Legislativo 464/97, ai sensi dell'art. 9, comma 2 della legge 31 marzo 2000, n. 78 (**D.Lgvo 27 giu. 2000, n. 214**);
- le disposizioni correttive ed integrative del Decreto Legislativo 490/97 (**D.Lgvo 28 giu. 2000, n. 216**);

Un insieme di cambiamenti, pertanto, di variegata natura e di vasta portata che hanno imposto di procedere alla riconfigurazione dell'Area di Vertice e di tutte le componenti dell'Esercito (**Allegato "A"**), allo scopo di:

- adeguare le strutture di Comando della componente operativa ai modelli organizzativi adottati dalla NATO;
- incrementare i livelli di efficienza e di prontezza operativa delle forze e, per una parte di queste, le capacità di proiezione;
- attuare il programma di professionalizzazione della F.A., con la trasformazione su volontari di tutte le unità destinate alle operazioni fuori area ed alle Forze di Reazione (**Immediata e Rapida**) della NATO;

- ridurre gradualmente le esigenze organiche per conseguire, entro il 2005 e senza "scossoni" che compromettano la stabilità dello strumento militare terrestre, gli obiettivi fissati dal nuovo quadro legislativo con la recente approvazione del provvedimento legislativo che istituisce il servizio militare professionale.

d. Valutazioni conclusive

Le linee generali fin qui enunciate, relative ai mutamenti intervenuti nel quadro di riferimento e, in particolare, il cambiamento in corso da un Esercito di leva ad un Esercito a professionale inducono a porre le basi affinché tali trasformazioni si traducano in opportunità per il **miglioramento continuo della F.A. e non in cause di crisi**.

Le sfide poste dagli scenari delineati richiedono una disponibilità di forze che, al di là delle potenzialità tecnologiche necessarie, costituiscano innanzi tutto **"gruppi coesi"** operanti unitariamente per il conseguimento di obiettivi ben definiti e da tutti condivisi. Tale particolarità assume maggiore valenza in un quadro di graduale riduzione dello strumento e di crescente quantità degli impegni; in assenza di strutture militari "dedicate" è pertanto necessaria l'adozione del criterio di **"polifunzionalità"** del personale e di **"attiva partecipazione"** da parte di tutti i componenti delle unità. Massima importanza assume, quindi, l'individuo chiamato ad operare per la gestione del cambiamento, a fornire il proprio apporto per il raggiungimento di obiettivi condivisi in un contesto di valori comuni.

Quanto detto presuppone, ovviamente, il cambiamento della precedente mentalità, "orientata" ad un Esercito di leva, non più adeguata alla nuova realtà. E' quindi necessaria l'adozione di nuove filosofie e, come già accennato, di paradigmi mentali organizzativi e procedurali diversi in grado di utilizzare il potenziale umano disponibile al massimo delle capacità. Presupposto fondamentale per riuscire in tale disegno è la **disponibilità di personale convinto e partecipe** e, quindi, di un sistema di comunicazione/informazione "interna" che consenta ai Comandanti di coinvolgere tutti i collaboratori nell'attuazione del "disegno". Il progetto che la F.A. si propone di conseguire, pertanto, passa attraverso il conseguimento di diversi **obiettivi "intermedi"** quali:

- l'individuazione degli strumenti idonei ad attribuire una maggiore visibilità ai Volontari (e, comunque, in generale, a tutto il personale non direttivo) che si traduca anche nella materializzazione di un sano **"spirito di gruppo"** rivolto al conseguimento di obiettivi istituzionali comuni;
- l'adeguamento degli schemi organizzativi e concettuali finora adottati dai Quadri, culturalmente preparati ad affrontare problematiche riferite ad una diversa tipologia di personale. Detto adeguamento dovrà necessariamente riguardare sia l'aspetto formale - relativo, ad esempio, agli atteggiamenti individuali verso le diverse "categorie" di personale professionale - sia quello sostanziale. A tal riguardo, un primo problema da affrontare sarà quello di conferire ai Comandanti e ai loro staff una capacità di rapida e efficace risposta alle diverse e variegate "sollecitazioni" che un'unità professionale necessariamente richiede. E' quindi evidente l'esigenza di un conseguente approfondimento delle conoscenze nei diversi settori che facciano riferimento ad un unico "sintetico" corpo normativo che contenga le informazioni essenziali;
- l'acquisizione - da parte del personale direttivo - della consapevolezza che la partecipazione attiva di tutto il personale dell'unità al raggiungimento degli obiettivi è perseguibile solo attraverso una continua attività di corretta comunicazione (interna ed esterna) che consenta di non **gerarchizzare le informazioni** e di instaurare il concetto di **responsabilità distribuita** nei processi decisionali e organizzativi di lavoro. Tale concetto, inteso a materializzare, in sostanza, l'applicazione della regola del rispetto delle competenze, consente inoltre di rafforzare il sistema di valutazione del personale mediante l'analisi dei risultati delle relative "aree di competenza".

3. _____
4. _____
5. _____

6. **RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI SUGLI ARGOMENTI PIU' SIGNIFICATIVI, D'INTERESSE GENERALE**

- a. _____
- b. _____
- c. _____

d. **La funzione formazione/addestramento**

(1) _____

(2) **La formazione/addestramento dei Quadri**

(a) **Ufficiali dei Ruoli Normali (RN)**

L'attuale iter formativo degli Ufficiali in servizio permanente, reclutati tramite Accademia Militare (Varie Armi, Corpo di Amministrazione e Commissariato, Corpo Sanitario e Corpo degli Ingegneri), si sviluppa attraverso le fasi (**Allegato "M"**) della formazione, della qualificazione, della specializzazione e della professionalizzazione.

L'iter formativo degli **Ufficiali Inferiori** si sviluppa attraverso le fasi: formazione, qualificazione e prima parte della specializzazione:

- la **fase di "formazione"** (**Allegato "N"**) costituisce il momento fondamentale sul quale si basa l'intero processo formativo. Si prefigge lo scopo di preparare i giovani Ufficiali sotto il profilo etico, culturale e tecnico, conferendo loro tutte le conoscenze e i riferimenti di ordine morale e professionale necessari per una solida base professionale e culturale che consenta di assolvere con efficacia le funzioni loro attribuibili. Si sviluppa nell'arco di cinque anni così suddivisi: un primo biennio accademico presso l'Accademia Militare di MODENA, un secondo biennio applicativo presso la Scuola di Applicazione di TORINO ed un ulteriore quinto anno dedicato ad attività eminentemente pratiche ed al perfezionamento della conoscenza linguistica. Tale arco di tempo, consente all'Ufficiale, di acquisire:
 - un'eccellente condizione fisica;
 - i fondamenti delle norme etico - morali e dell'Arte del Comando;
 - gli strumenti per poter operare al proprio livello negli scenari di riferimento (guarnigione, guerra tradizionale e operazioni diverse dalla guerra);
 - la conoscenza di una lingua straniera NATO e una preparazione di ordine universitario formalizzata con il conseguimento di una laurea specialistica;
- la **fase di "qualificazione"** (**Allegato "O"**) si prefigge lo scopo di far acquisire agli Ufficiali conoscenze specifiche che riguardano il settore dove essi sono destinati ad operare, perfezionando le capacità militari con riferimento all'Arma/specialità o Corpo di appartenenza. E' incentrata su:
 - **attività che hanno valenza comune**, per la qualificazione del personale in prossimità di tappe fondamentali d'impiego;
 - **attività diversificate** nei contenuti e di breve durata (Corsi, seminari e stages di aggiornamento), dirette sia a mantenere costantemente aggiornato il bagaglio di conoscenze sia a fare acquisire ulteriori competenze connesse con gli incarichi da assolvere.

Le attività più significative si identificano nel Corso per Comandanti di Compagnia/Squadron/Batteria o per attribuzioni specifiche e nel Corso di abilitazione al servizio ai Comandi per Ufficiali destinati ad operare nelle varie branche (S1/G1 e S2 - G6);

- la fase di **“specializzazione”** (**Allegato “P”**) ha lo scopo di fornire agli Ufficiali conoscenze specifiche e capacità basilari per operare efficacemente presso i Comandi di G.U. nazionali ed internazionali. In questa fase per il personale in argomento, assume particolare importanza la frequenza del **Corso di SM** (durata cinque mesi, preceduto da un’analoga fase propedeutica - **Allegato “Q”**) e, successivamente, la frequenza di altri Corsi/Master presso Istituti universitari e Scuole Militari della F.A. o di Eserciti stranieri. In particolare, un’aliquota dei frequentatori del Corso di Stato Maggiore, previo il superamento di un **Corso Pluritematico**, consegue un **Master in Scienze Strategiche**.

L’iter formativo degli **Ufficiali Superiori** si sviluppa, invece, completamente nella fase di “specializzazione”, attraverso la frequenza di svariati Corsi presso Scuole Militari della F.A. o di Eserciti stranieri. In particolare, dopo la frequenza del Corso di SM, un’aliquota di Ufficiali accede (su base volontaria), attraverso un adeguato iter selettivo (**Allegato “R”**), al **Corso Superiore di Stato Maggiore Interforze (ISSMI)**. Un’altra aliquota (la più consistente) viene destinata all’impiego in settori specialistici (incarichi di staff, insegnanti militari, istruttori, impieghi presso Direzioni Tecniche, ecc.).

Per quanto attiene poi all’iter formativo dei **Dirigenti**, lo stesso si sviluppa completamente nella fase di “professionalizzazione”. Tale periodo completa il processo formativo e si rivolge essenzialmente agli Ufficiali destinati ad essere impiegati negli SM, in Comandi internazionali e, successivamente, in alti incarichi dirigenziali. La fase in argomento (**Allegato “S”**) inizia con la frequenza dell’**ISSMI** e prosegue attraverso lo svolgimento di altre attività formative e/o di aggiornamento finalizzate agli specifici impegni da assolvere. In particolare, assumono importanza il:

- **Corso di abilitazione alle funzioni dirigenziali di “line” e di “staff”**, per U. destinati al Cdo di rgt. e/o equiparati. L’attività (attivata sperimentalmente nel 1999) è condotta presso la Scuola di Guerra ed ha la durata di circa 3 mesi, di cui 2 per la fase propedeutica a distanza ed 1 per quella residenziale;
- **Corso per Ufficiali destinati al Comando di Brigata o alti incarichi di Stato Maggiore**. L’attività sarà attivata presso la Scuola di Guerra a partire dal 2000 ed i suoi lineamenti fondamentali saranno definiti sulla base delle risultanze del suddetto Corso;
- **Corso per Ufficiali destinati al Comando di battaglione/gruppo**. L’attività sarà attivata presso la Scuola di Guerra a partire dal 2001.

(b) Ufficiali dei Ruoli Speciali (RS)

Il personale in argomento, reclutato ai sensi del **D.Lgvo n. 490/97 - art. 5 (NLAU)**, frequenta un Corso Applicativo (**Allegato “T”**), che ha lo scopo di:

- uniformare la preparazione dei frequentatori, in relazione alla diversa Arma/Corpo/specialità di provenienza;
- conferire sufficienti capacità di utilizzare strumenti normativi e procedurali per operare negli scenari d’impiego (pre-mission/War/MOOTW) e di gestire correttamente le problematiche logistico-amministrative a livello reparto.

Inoltre, al fine di far conseguire a tutti gli Ufficiali del RS conoscenze e capacità di base per operare efficacemente presso i Comandi di Grandi Unità nazionali e multinazionali, sarà svolto, a partire dal 2001, un **“Corso di Specializzazione nelle attività di staff”**, alternativo ed omologo al Corso di SM per U. del RN. L'attività avrà carattere obbligatorio (a meno degli U. del RS che vengono ammessi alla frequenza del Corso di SM) e sarà articolata in:

- **Fase di perfezionamento linguistico “a distanza”;**
- **Fase didattica “a distanza” (1 mese);**
- **Fase didattica residenziale (2 mesi presso la Scuola di Applicazione).**

Infine, il personale del RS potrà continuare ad accedere, in funzione dei requisiti richiesti e dell'impiego previsto, agli altri Corsi già menzionati nella fase di specializzazione per U. del RN.

(c) _____

(d) _____

(3) _____

(4) _____

e. _____

f. _____

g. _____

h. _____

i. _____

j. _____

k. _____

l. _____

m. _____

n. _____

o. _____

p. _____

q. _____

7. NORME DI COMPORTAMENTO E TRATTO

a. _____

b. _____

c. _____

d. _____

e. I fenomeni devianti

(1) _____

(2) **Situazione**

I principali fenomeni devianti/disfunzionali che possono incidere negativamente sugli obiettivi sopra delineati sono (è bene precisare che ogni qualvolta nel seguito si userà la parola “Superiore” essa dovrà essere riferita all'intera gerarchia militare e cioè dal graduato, volontario o di leva, al Generale):

- (a) **uso di sostanze stupefacenti**, che può portare il soggetto a stati di prostrazione psico-fisica che annullano capacità e volontà con conseguenti rischi anche per altri;
- (b) **nonnismo**, che più di ogni altro fenomeno riduce la “qualità della vita” all'interno della caserma e provoca nel giovane militare un senso di smarrimento e di panico;

- (c) **prevaricazione** di militari di grado superiore verso gli inferiori, che toglie ogni fiducia ai giovani verso i loro Superiori privandoli della dignità di uomini e di cittadini. Fra gli atti di prevaricazione vanno inclusi a pieno titolo l'ingiusta ripartizione dei servizi, un particolare "debole" di alcuni Comandanti per le "raccomandazioni", i trattamenti di favore, le richieste di prestiti in denaro;
- (d) **comportamenti violenti tra militari** con conseguenti lesioni; essi sono il termometro di situazioni degenerate e dell'instaurarsi di rapporti interpersonali non corretti caratterizzati da situazioni di intolleranza, eccessivo nervosismo, scarso senso di aggregazione ed attitudine alla violenza;
- (e) **lesioni, percosse, minacce, ingiurie da parte di Superiori** nei confronti di militari di grado inferiore: tali comportamenti spesso si verificano per "enfaticizzare" altre attività (es. insultare indiscriminatamente i militari inquadrati nel commentare un episodio di nonnismo verificatosi la sera precedente; dire, durante un addestramento, "tu non capisci un ..."; dare un calcio ad un militare che ha sbagliato qualcosa ecc.) ma costituiscono, a prescindere dallo scopo per il quale sono compiuti, sempre reati ed intaccano sempre e pesantemente la figura, il prestigio e la credibilità del Superiore e, più in generale, del rapporto gerarchico;
- (f) **illeciti ed abusi di vario tipo posti in essere dai Superiori**;
- (g) **sfruttamento di militari** allo scopo di ottenere servizi privati e non connessi al servizio;
- (h) **comportamenti a rischio nel corso dell'espletamento di missioni "fuori area"**, in particolare relazioni sentimentali con gente del luogo e/o traffici criminosi locali a scopo di lucro. Tale condotta appare particolarmente negativa sia per la sicurezza del reparto sia per i potenziali danni all'immagine della F.A.;
- (i) **carenze nel funzionamento dei servizi logistici** (es. funzionamento mense, condizioni igienico-sanitarie, servizio sanitario ecc.);
- (j) **comportamenti devianti fuori servizio**, dovuti all'esplosione della vitalità giovanile spesso compressa in servizio, e comunque nell'ambiente della caserma;
- (k) **molestie sessuali**, che incidono negativamente sulla risorsa più preziosa di cui dispongono le F.A.: quella umana. Esse, infatti, rappresentano un impedimento alla legittima integrazione del personale nell'organizzazione ed alla dignità dei singoli individui. Al riguardo, è tuttavia da precisare che le molestie sessuali, nella casistica dei fenomeni devianti, non sono al momento un elemento di valenza situazionale, in quanto i casi verificatisi nel passato, prima del reclutamento femminile, sono di entità numericamente non apprezzabile (meno di 1 caso-anno).

(3) -----

(4) **Suggerimenti per la prevenzione e repressione**

(a) **Prevenzione**

In tale quadro assume importanza fondamentale un'adeguata ed efficace azione di prevenzione che dovrà sempre essere prioritaria rispetto alla repressione. In generale la prevenzione dovrà basarsi su:

- acquisizione di una sana "**coscienza informativa**" che consenta di "**conoscere in anticipo**" il profilarsi di fenomeni devianti;
- **dialogo continuo ed intenso con i dipendenti**, senza per questo abdicare alle prerogative del grado, in modo da creare un clima costantemente favorevole

all'esternazione di eventuali problemi. Il momento più idoneo allo sviluppo di tale attività può coincidere con attività esterne/fuori area, dove l'ambiente circostante, le difficoltà di una nuova realtà invitano a "fraternizzare", oppure con momenti di intervallo dell'attività addestrativa;

- **sensibilità verso la stima dei dipendenti** soffrendo con loro ed operando per loro se necessario, rinunce, senza mai "spettacolarizzazione". Essere vicino ai propri uomini significa **avere in ogni istante il "polso" del reparto**;
- **incentivazione della consapevolezza del ruolo e dell'identità professionale**, a tutti i livelli, valorizzando e premiando i meritevoli e quelli che contribuiscono a combattere fenomeni negativi senza trasformarli in spie o delatori;
- **costante sforzo di recuperare i profili di coesione e di disciplina**.

In particolare, con riferimento a singoli fenomeni devianti vengono di seguito indicate le principali misure di prevenzione:

- **uso di sostanze stupefacenti:**

- operare in stretto collegamento con l'Ufficiale medico del reparto, che ha una visione complessiva del fenomeno, prevedendo periodicamente cicli di lezioni/conferenze sull'argomento. Ove possibile adoperarsi per il recupero dei soggetti;
- attivare vari contatti informali interni al reparto per conoscere e contrastare sul nascere l'insorgenza di eventuali "traffici";
- individuare e seguire - in modo particolare - i militari che sembrano sempre stanchi, svagati, assenti;
- verificare che tutti i locali non in uso o abbandonati siano chiusi, per evitare la creazione di luoghi di facile aggregazione per il consumo collettivo di stupefacenti;
- promuovere, ove ritenuto opportuno, i necessari accertamenti sanitari, pienamente legittimi perché finalizzati ad un interesse pubblico, tutelando opportunamente gli esiti;

- **nonnismo:**

- aumentare il dialogo e la disponibilità verso i militari meno anziani mostrando comprensione e sensibilità verso i piccoli problemi legati all'inserimento nella vita del reparto;
- sottoporre le camerate a controlli specie notturni e a carattere mirato;
- informare gli "anziani" circa i rischi penali che tali pratiche comportano;
- recepire a fondo i criteri e le indicazioni contenute nella "Direttiva permanente" sul fenomeno nonnismo;

- **atti di prevaricazione:**

- rendere consapevoli i soggetti circa l'assurdità di comportamenti che hanno effetti contrari alla subordinazione e all'obbedienza;
- insistere sul concetto che la dignità non è prerogativa esclusiva di chi, nel mondo militare, ha un grado, ma è bagaglio comune ad ogni uomo, compreso quello che si trova al più basso livello della gerarchia militare;
- far conoscere con adeguata azione preventiva le pesanti implicazioni penali che tali azioni comportano;
- verificare con continuità e capillarità le situazioni a rischio (es. distribuzione dei servizi, concessione di permessi, impiego dei militari, esercizio del potere discrezionale ai vari livelli, specie per tutto ciò che afferisce al personale);

- **lesioni subite da personale militare:**

- rilevarle immediatamente e farle esaminare dall'U. me. in quanto potrebbero essere dovute ad atti di nonnismo, a diverbi, ad atti di prevaricazione, ad incidenti rimasti nel "sommerso" della vita del reparto;
- verificare nei minimi dettagli le versioni fornite da chi ha subito lesioni. L'esperienza ha dimostrato che spesso i soggetti passivi mentono (per paura o per amicizia), allo scopo di proteggere i commilitoni che le hanno provocate;
- consultarsi sempre con il proprio Comandante sovraordinato, sicuramente più esperto, aggiornandolo in tempo reale;

- **impiego di dipendenti per l'esecuzione di servizi strettamente personali:**

- evitare accuratamente ogni richiesta di "favori" o cortesie non dovute (es. pagamento di bollette presso gli Uffici Postali, riparazione di autovetture private, acquisto di materiale vario a "buon prezzo"), poiché tali azioni, oltre agli effetti negativi sopra indicati, configurano illeciti di natura penale;
- dialogare costantemente con i militari più "esposti" (addetti ai Comandi, idraulici, elettrauti) allo scopo di stroncare sul nascere qualsiasi malvezzo;
- scoraggiare tali pratiche da parte dei Quidi dipendenti;

- **comportamenti a rischio nel corso di missioni fuori area:**

- indottrinare accuratamente il personale prima dell'impiego; il convincimento è spesso il deterrente migliore;
- effettuare sistematici controlli ai punti di imbarco/sbarco finalizzati alla prevenzione di traffici illeciti;
- verificare i comportamenti in zona di operazioni, intervenendo all'insorgere di situazioni "a rischio", provvedendo all'immediato rimpatrio degli interessati ed ad eventuali denunce all'A.G. in caso di ipotesi di reato.

- **gravi anomalie nei servizi logistici:**

- verificare spesso confezione e distribuzione del vitto sentendo gli "umori" del personale e consumando, quando possibile, il pasto insieme a loro;
- riferire al personale addetto al settore eventuali rilievi;
- controllare frequentemente i locali igienici e doccia per verificarne lo stato di conservazione ed efficienza, promuovendo immediatamente il ripianamento di eventuali carenze;
- accertarsi delle "piccole cose" (cambi lenzuola, distribuzione delle spettanze, durata delle file a mensa ecc.);

- **comportamento in libera uscita e in licenza:**

- favorire il ricongiungimento dei dipendenti con le famiglie e con i loro affetti più cari, in termini di frequenza e disponibilità di un congruo periodo di libertà dal servizio (tempi troppo ridotti invitano ad un uso sconsiderato dell'automezzo privato);
- educare i militari ad un sano uso delle proprie disponibilità economiche; moltissimi reati hanno come motivazione la necessità di procacciarsi denaro;
- "catechizzare" adeguatamente il personale sul fatto che durante la libera uscita devono essere rispettate le regole della convivenza civile, astenendosi dall'infastidire donne e dall'assumere atteggiamenti provocatori che creano i presupposti per diverbi con la gente del luogo e soprattutto cercando di non reagire alle provocazioni;

- per quanto attiene a **lesioni, percosse, minacce, ingiurie ed altri illeciti ed abusi di vario tipo** posti in essere da Superiori è assolutamente necessario svolgere una costante e capillare azione morale preventiva in particolare nei confronti dei Quadre Graduati più giovani facendo loro capire, anche con esempi concreti di vita quotidiana, che taluni comportamenti, che a volte nella percezione di taluni potrebbero sembrare normali, costituiscono veri e propri reati; è inoltre necessario al verificarsi di tali fatti, l'immediata informazione all'Autorità Giudiziaria (A.G.) e/o l'adozione di provvedimenti disciplinari in funzione della natura dei fatti;
- **molestie sessuali:**
 - trattare la vicenda con **estrema riservatezza e cautela** avendo, in particolar modo, specifica cura di tutelare sia la parte offesa sia il/la presunto/a molestatore/trice;
 - esaminare l'**opportunità di separare**, ove necessario, il personale interessato alla vicenda disponendo una diversa collocazione d'impiego nell'ambito della propria area di competenza;
 - **evitare giudizi "affrettati" e superficiali** non basati su un'accurata analisi dei fatti e delle circostanze;
 - **non commentare l'episodio a reparto riunito** se non a fatti accertati ed in termini comunque generali;
 - **valutare** se la situazione rientri in una **fattispecie disciplinare** oppure presenti **profili di natura penale**; in quest'ultimo caso occorre effettuare - senza indugi - la **segnalazione dell'accaduto all'Autorità Giudiziaria competente** (Militare o Ordinaria, a seconda della tipologia del reato ovvero, nei casi dubbi, ad entrambe);
 - individuare tutti i particolari aspetti organizzativi, procedurali, ecc. che abbiano potuto in qualche modo contribuire al verificarsi degli eventi, al fine **di intraprendere i necessari provvedimenti correttivi e preventivi**.

Al riguardo ed allo scopo di fornire ai Cti ed agli operatori un utile strumento di rapida consultazione, in **Allegato "L-1"** è stata elaborata una "nota informativa" sulla specifica materia.

Fondamentale per la prevenzione è una costante azione morale sul personale. Il "controllo" sulle violazioni delle regole associato all'automatica repressione senza una capillare ed intensa attività di informazione verso i più giovani (militari di leva, Volontari, Sottufficiali, Ufficiali) è da considerare non solo inutile ma addirittura controproducente, oltre che per la disciplina, anche per gli obiettivi sopra indicati.

(b) -----

(5) Il numero verde per il monitoraggio del nonnismo e la qualità della vita nelle caserme (800 228877)

Il numero verde è uno strumento di comunicazione aperto a tutti, operativo dal marzo 1998. E' gestito da militari di leva, ed è permanentemente attivo (con operatori dal lunedì al giovedì, dalle 08.00 alle 16.30 e il venerdì, dalle 08.00 alle 13.00; con una segreteria telefonica al di fuori di questi orari). Qualsiasi problematica viene seguita dallo stesso operatore che ha ricevuto la telefonata, ed è lo stesso militare di leva a comunicarne gli esiti agli interessati. La dinamica operativa è la seguente:

- l'operatore, militare di leva, riceve la telefonata e verifica l'attendibilità e la veridicità della stessa (vengono accettate anche telefonate anonime); compila al termine un rapporto sintetico;

- l'argomento, quando riguarda atti di nonnismo o aspetti inerenti alla qualità della vita, viene rappresentato tempestivamente al Comandante del Reparto interessato;
- lo stesso operatore, che ha inizialmente ricevuto la telefonata, è incaricato, al termine della fase istruttoria, di comunicarne gli esiti agli interessati (ovviamente quando la telefonata non è anonima).

Il personale del numero verde effettua, inoltre, un'attività di monitoraggio sulla diffusione del fenomeno sul territorio nazionale, attraverso l'elaborazione di dati statistici che sintetizzano la situazione.

(6) Il monitoraggio sulla qualità della vita nelle caserme

Allo scopo di prevenire il fenomeno del nonnismo e di monitorare la qualità della vita nelle caserme, vengono somministrati ai militari, in forma anonima, i seguenti questionari:

- questionario anonimo somministrato a cura dei comandanti di caserma. Viene utilizzato un questionario elaborato e diramato dallo Stato Maggiore dell'Esercito, che i Comandanti di Reparto utilizzano aperiodicamente e a loro discrezione, per "tastare il polso" delle proprie unità. E' uno strumento che rientra tra i mezzi di prevenzione (comunicazione interna, spot, talk show, a seguito di proiezione di filmati, concorso di creatività sul fenomeno del nonnismo);
- questionario sulla qualità della vita, elaborato dalla commissione di esperti e previsto dalla direttiva permanente del Capo di SM dell'Esercito (presente anche nel sito Internet www.esercito.difesa.it);
- questionari riguardanti le aspettative e la qualità di vita dei volontari in ferma annuale (VFA). Sono dei questionari anonimi che un gruppo di esperti somministra ciclicamente ai militari che scelgono di fare 12 mesi di ferma volontaria presso un particolare reggimento. Ad uno stesso soggetto vengono somministrati all'arruolamento, dopo quattro mesi dall'arruolamento e alla fine della ferma;
- questionario per l'inserimento delle donne nella forza militare.

L'obiettivo è quello di capire e monitorare le motivazioni e le aspettative delle giovani che intendono intraprendere la carriera militare.

f. Il reclutamento femminile

La legge 20 ottobre 1999, n. 380 ha delegato il Governo all'istituzione del servizio militare volontario femminile. Con il D.Lgvo 31 gennaio 2000, n. 24, sono state emanate le direttive in materia di reclutamento su base volontaria, lo stato giuridico e avanzamento del personale militare femminile nelle F.A.. Successivamente sono stati emanati i decreti regolamentari, per la determinazione dei limiti d'altezza, per l'individuazione del profilo sanitario e per la definizione delle aliquote, dei ruoli, dei corpi, delle categorie, delle specialità e delle specializzazioni (20% per gli Ufficiali dei ruoli normali da reclutare tramite Accademia, 100% per quelli da reclutare "a nomina diretta", 30% per i VF B).

L'attuazione del reclutamento femminile ha comportato, come ovvio, l'attuazione di norme di comportamento adeguate. Al riguardo, nel quadro normativo di riferimento (Regolamento di disciplina militare, Norme per la vita e il servizio interno di caserma, Regolamento sulle uniformi) è possibile individuare esaurienti risposte sulla disciplina dei comportamenti delle donne militari. Il quadro normativo conserva adeguata valenza di validità e attualità. Le norme appaiono neutrali in riferimento al sesso e nella sostanza garantiscono quella "pari opportunità" che è alla base della legge sul servizio volontario femminile. Le norme di comportamento e di servizio sono trattate nel Capo primo del quinto titolo del Regolamento di disciplina militare. Nel particolare, per quanto riguarda il portamento e il decoro delle

donne in servizio:

- il portamento si configura come la possibilità di esporre il proprio corpo in modo equilibrato e corretto nel rispetto verso sé stessi e verso gli altri, ma soprattutto nel salvaguardare il prestigio delle F.A.. Atteggiamenti sconvenienti espressi da un portamento scorretto in servizio e fuori servizio ledono la dignità femminile e l'immagine delle Istituzioni. Un corretto portamento impone ed implica un giusto ed equilibrato autocontrollo del proprio corpo nelle posizioni e negli atteggiamenti da assumere in ogni circostanza e una attenta disciplina nel parlare, comunicare, sedersi, esprimere attività fisiche o di pensiero senza mai valicare i confini civili dell'apparire e dell'imporsi agli altri con ogni mezzo a disposizione. Il portamento corretto è anche espressione di ordine morale e mentale che costituisce patrimonio culturale di ogni militare; è, infine, espressione dello stile militare e di buona educazione. Secondo le tradizioni militari, il portamento può esprimersi in modo "distinto, disinvolto, insignificante, trascurato": il militare, uomo o donna, deve tendere alla "distinzione" con il suo portamento, espressione non comune di elevata valenza sociale e di signorilità;
- il decoro è costituito dall'insieme degli elementi esteriori, voluti dalla donna, quale espressione di volontà di proporsi verso gli altri. La tipologia degli elementi in argomento dipende da consuetudini di carattere sociale del momento (la "moda") che incidono sull'aspetto esteriore del personale femminile. Esigenze di carattere professionale militare connesse con l'attività addestrativa ed operativa oltre al rispetto delle norme sull'uso dell'uniforme impongono che tali elementi esteriori femminili siano improntati a criteri di sobrietà e semplicità e, comunque, non siano appariscenti. Alcune indicazioni possono riguardare:
 - il colore dei capelli, che deve essere uniforme e possibilmente quello proprio naturale; le tinte, qualora indispensabili, devono esprimere colori normali ed uniformi in tutto il cuoio capelluto. La lunghezza dei capelli è preferibile che non superi il collo della camicia: il berretto di servizio deve calzare correttamente. Se lunghi, i capelli possono essere raccolti sulla nuca con elastici e fermagli non vistosi;
 - il trucco, che non deve essere vistoso specie per il colore del rossetto (molto tenue) e dello smalto per le unghie (trasparente);
 - i tatuaggi, che non sono ammessi nelle parti visibili del corpo; è vietato l'uso di "piercing", come anche di gioielli di ogni tipo, ad esclusione di piccoli anelli e orecchini ai lobi;
 - la biancheria intima, che deve essere quella prevista dall'Amministrazione;
 - le uniformi, quelle d'ordinanza. La gonna deve avere una lunghezza minima non inferiore a quattro dita sopra il ginocchio; il pigiama, obbligatorio, giacca e pantaloni, per la notte; il costume da bagno, del tipo "olimpionico".

Particolare disciplina, inoltre, dovrà essere riservata per ciò che riguarda la foggia degli abiti civili sia all'interno delle infrastrutture militari sia nei periodi del tempo libero, durante i permessi o licenze. Ciò per salvaguardare i principi di decenza, sobrietà e stile. Deve comunque sussistere il divieto di indossare abiti "osé" o trasparenti o scollacciati. Le disposizioni sopra indicate rientrano, per le specificità femminili, nell'articolo 18 del Regolamento di Disciplina, relativo al decoro ed alla dignità militare in relazione all'aspetto esteriore della donna ed alla cura della sua persona.

Particolare attenzione dovrà essere posta nei rapporti interpersonali, soprattutto in relazione alle particolarità dell'organizzazione militare che si basa su una struttura gerarchica. Le norme di tratto uomo - donna trovano il loro fondamento nell'attuazione dei principi "sulla parità e pari opportunità" che, al di là delle attestazioni legislative e normative d'interesse sociale, devono trovare attuazione concreta e pratica presso ogni unità, ogni squadra o

nucleo operativo. Particolare attenzione dovrà comunque essere posta nel prevenire le possibili "crisi femminili di adattamento alla vita in comune e nei rapporti gerarchici", come evidenziato dalle esperienze delle F. di P. che da tempo dispongono della componente femminile.

Aspetto particolarmente "sensibile" è quello relativo alle "molestie sessuali", con cui s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, che offenda la dignità degli uomini e delle donne, inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale e non verbale. Una semplice attenzione a sfondo sessuale diventa "molestia" quando si persiste in un comportamento ritenuto da chi è oggetto di tali attenzioni palesemente offensivo. E' la natura indesiderata della molestia sessuale che la distingue dal comportamento amichevole, che è invece benaccetto.

La Unione Europea con una Direttiva agli Stati membri del 24 febbraio 1992 ha raccomandato l'applicazione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali". Il documento, rivolto a tutti i componenti del mondo del lavoro, evidenzia come le molestie sessuali determinino "stati ansiosi e stress" che causano di norma assenze per malattia, una minore efficienza o un allontanamento dal posto di lavoro. Al di là delle procedure tecniche a carattere preventivo e repressivo in sede penale, la Direttiva comunitaria ha rappresentato, e lo è ancora, una guida giuridica e sociale per tutti gli Stati membri.

Per quanto d'interesse, appare opportuno, per il momento, prendere atto delle linee guida comunitarie in tema di molestie sessuali attribuendo al complesso quadro normativo del Regolamento di Disciplina Militare una più completa estensione, comprendendo nella fattispecie prevista dall'articolo 36 ("**contegno del militare**") quelle riconducibili al concetto di "molestie". Tali comportamenti, secondo le valutazioni del caso, possono determinare:

- sanzioni disciplinari, ove si tratti di parole, atteggiamenti e gesti offensivi di modesta rilevanza e non reiterati nel tempo (Allegato "C" del Regolamento di Disciplina Militare punti 3, 16, 17, 18);
- le dimissioni d'autorità dall'Istituto di formazione nei casi più gravi e comunque per quelli in cui è prevista l'azione penale da parte della Magistratura ordinaria o militare.

8. -----

L'ATTUALE SCELTA DI STRUTTURA ORGANIZZATIVA E L'EVOLUZIONE FUTURA

1. COME ANDREMO ORGANIZZATI

La struttura organizzativa della BMW, che ha sede alla fine del secolo in un edificio di 100.000 metri quadrati, è stata definita nel 1990. In seguito, la struttura organizzativa è stata definita nel 1990. In seguito, la struttura organizzativa è stata definita nel 1990.

1.1. Organizzazione del Gruppo BMW

Con l'approvazione del Parlamento europeo, la BMW ha deciso di adottare la struttura organizzativa che ha deciso di adottare. La BMW ha deciso di adottare la struttura organizzativa che ha deciso di adottare.

- 1.1.1. Organizzazione del Gruppo BMW
- 1.1.2. Organizzazione del Gruppo BMW
- 1.1.3. Organizzazione del Gruppo BMW
- 1.1.4. Organizzazione del Gruppo BMW

ALLEGATI

2. ORGANIZZAZIONE INTERNA

L'Organizzazione della BMW è definita nel 1990. La BMW ha deciso di adottare la struttura organizzativa che ha deciso di adottare. La BMW ha deciso di adottare la struttura organizzativa che ha deciso di adottare.

La BMW ha deciso di adottare la struttura organizzativa che ha deciso di adottare.

La BMW ha deciso di adottare la struttura organizzativa che ha deciso di adottare. La BMW ha deciso di adottare la struttura organizzativa che ha deciso di adottare.

La BMW ha deciso di adottare la struttura organizzativa che ha deciso di adottare. La BMW ha deciso di adottare la struttura organizzativa che ha deciso di adottare.

La BMW ha deciso di adottare la struttura organizzativa che ha deciso di adottare. La BMW ha deciso di adottare la struttura organizzativa che ha deciso di adottare.

La BMW ha deciso di adottare la struttura organizzativa che ha deciso di adottare. La BMW ha deciso di adottare la struttura organizzativa che ha deciso di adottare.

La BMW ha deciso di adottare la struttura organizzativa che ha deciso di adottare. La BMW ha deciso di adottare la struttura organizzativa che ha deciso di adottare.

La BMW ha deciso di adottare la struttura organizzativa che ha deciso di adottare. La BMW ha deciso di adottare la struttura organizzativa che ha deciso di adottare.

L'ATTUALE STRUTTURA ORDINATIVA E L'EVOLUZIONE FUTURA

1. -----

2. L'ORGANIZZAZIONE CENTRALE

La struttura ordinativa dello SME, adeguata alle funzioni attribuite al Capo di SME dalla Legge sui Vertici Militari, si articola sui sottoindicati Reparti, posti alle dipendenze del S.Ca. SME (**Appendice 2**), articolati ciascuno su Uffici, in numero diverso in relazioni alle funzioni da assolvere.

a. Reparto Impiego del Personale (RIP)

Con l'approvazione del Regolamento attuativo della già menzionata legge sui Vertici, il Reparto ha assunto la sua configurazione finale, articolandosi per materia al fine di rispondere all'esigenza di assicurare l'impiego - e quindi la gestione - di tutte le categorie di personale.

b. -----

c. -----

d. -----

e. -----

3. L'ORGANIZZAZIONE OPERATIVA

L'Organizzazione delle forze operative fa capo ad una struttura di comando di vertice (**COMFOTER**) in grado di gestire la globalità delle forze operative terrestri, garantendo, in particolare, sia l'approntamento delle forze sia l'esercizio delle funzioni di C2 in operazioni "land heavy" sul territorio nazionale o all'esterno dello stesso. Detto Comando è, inoltre, responsabile - per l'intero territorio nazionale - della pianificazione e condotta delle operazioni per la difesa interna del territorio.

Dal COMFOTER dipendono cinque complessi di forze (**Appendice 3**):

- Comando delle Forze di Proiezione in MILANO (**FOP**): non ha Brigate alle dipendenze, in quanto è in atto la sua riconfigurazione in struttura organizzativa con capacità di comando e controllo (C2) proiettabile a livello Corpo d'Armata (**Appendice 4**);
- Comando Truppe Alpine in BOLZANO (**TA**): anch'esso di proiezione, inquadra la Brigata "Taurinense", quale G.U. el. di pronto impiego basata su volontari, e le altre due Brigate alpine "Julia" e "Tridentina", nonché i relativi reggimenti di supporto tattico, logistico e addestrativo (**Appendice 5**);
- 1° Comando delle Forze di Difesa in V.VENETO (**1° FOD**), da cui dipendono le Brigate "Ariete", "Centaurio", "Pozzuolo del Friuli", "Folgore" e "Friuli", oltre ai reggimenti di supporto tattico, logistico e addestrativo (**Appendice 6**);
- 2° Comando delle Forze di Difesa in NAPOLI (**2° FOD**): inquadra le Brigate "Granatieri di Sardegna", "Sassari", "Pinerolo", "Garibaldi" e "Aosta" con i reggimenti di supporto tattico, logistico e addestrativo (**Appendice 7**);
- Comando **C4IEW**, da cui dipende il Raggruppamento IEW, il Raggruppamento C4 di Infrastruttura ed il Raggruppamento C4 di Proiezione (**Appendice 8**).

I primi due Comandi sono prontamente "spendibili" per gestire operazioni "fuori area" e possono "espandersi" per assumere la configurazione Joint/Combined, acquisendo cellule modulari interforze/multinazionali.

Inoltre, alle dipendenze del COMFOTER, è stato posto il Comandante dei Supporti (COMSUP), responsabile del coordinamento e controllo di tutte le Unità di supporto tattico e logistico dell'area operativa, che comprendono (**Appendice 9**) il Comando dell'Artiglieria Controaerei, il Comando Cavalleria dell'Aria, i Comandi di Raggruppamento Artiglieria e Genio ed il Comando del Supporto Logistico.

4. L'ORGANIZZAZIONE SCOLASTICO-ADDESTRATIVA

L'organizzazione scolastico-addestrativa è responsabile della formazione di base dei Quadri e della loro qualificazione e specializzazione. In particolare:

- **il settore formativo** è stato posto alle dipendenze dell'**Ispettore delle Scuole dell'Esercito (**Appendice 10**)**, che si avvale di:
 - un "Vice Ispettore" per la formazione degli Ufficiali, che si identifica nel Comandante della Scuola di Guerra (SG);
 - un "Vice Ispettore" per la formazione dei Sottufficiali e dei Volontari, coincidente con il Comandante della Scuola Sottufficiali dell'Esercito (SSE) che ha alle dipendenze anche cinque RAV.

In aderenza a questi lineamenti progettuali, l'Ispettorato delle Scuole ha assunto alle dipendenze tutti gli Istituti di formazione, ivi compresi la SG ed il Centro di Selezione e Reclutamento Nazionale dell'Esercito (CSRNE);

- **il settore-scolastico** di Arma/Specialità, in analogia a quello formativo, è stato posto sotto la direzione di un unico responsabile che ha assunto la carica di **Ispettore delle Armi dell'Esercito (**Appendice 11**)**, che si avvale:
 - dell'Ispettorato delle Armi dell'Esercito, nel quale sono confluite le funzioni addestrativa, normativa ed ispettiva a carattere generale;
 - cinque Vice Ispettori d'Arma, che coincidono con i Cti delle rispettive Scuole d'Arma.

Ad ogni polo di specializzazione/qualificazione fa capo un Vice Ispettore e precisamente:

- al **polo di Fanteria**, incentrato sulla Scuola di Fanteria di CESANO, il **Vice Ispettore dell'Arma di Fanteria**;
- al **polo Blindo Corazzato** - che è stato costituito sul Comando della Scuola di Cavalleria - comprendente anche il Raggruppamento Addestrativo RSTA di MONTELIBRETTI, il **Vice Ispettore dell'Arma di Cavalleria**;
- al **polo di Artiglieria**, incentrato sulla Scuola di Artiglieria in BRACCIANO, che inquadra anche il Centro Addestramento e Sperimentazione Artiglieria Controaerei in SABAUDIA, il **Vice Ispettore dell'Arma di Artiglieria**;
- al **polo del Genio**, coincidente con il Comando della Scuola del Genio in ROMA - CECCHIGNOLA, il **Vice Ispettore dell'Arma del Genio**;
- al **polo delle Trasmissioni ed Informatica**, ottenuto per riconfigurazione del Comando della Scuola delle Trasmissioni ed Informatica in ROMA - CECCHIGNOLA, il **Vice Ispettore dell'Arma delle Trasmissioni**.

Infine, al **polo Interforze NBC**, coincidente con il Comando della Scuola Interforze per la Difesa NBC di RIETI, fa capo l'**Ispettore delle Armi dell'Esercito**, il quale - su delega del Capo i SMD - esercita la propria azione di comando, ad eccezione delle competenze didattiche e formative in campo interforze, nonché delle prerogative ordinarie che risalgono esclusivamente al Capo di SMD.

Per quanto riguarda le scuole "logistiche", l'Ispettorato Logistico ha alle dipendenze:

- la Scuola di Sanità e Veterinaria di Roma;
- la Scuola Trasporti e Materiali;
- la Scuola di Amministrazione e Commissariato, che inquadra il Reparto Mezzi Mobili Campali, unità composta da personale professionista in grado di assicurare, per nuclei, il supporto nel campo del vettovagliamento e di quello della lavanderia-bagni, ai contingenti impiegati in missioni "fuori area".

Infine, per la specificità delle tematiche addestrative condotte, il Comando Truppe Alpine inquadra il Centro di Addestramento Alpino di Aosta, mentre la Brigata Paracadutisti "Folgore" ha alle dipendenze il Centro Addestramento di Paracadutismo di Pisa.

5. L'ORGANIZZAZIONE LOGISTICA

La componente logistica della F.A. risale anch'essa ad un unico Organismo di Vertice, l'Ispettorato Logistico dell'Esercito (ISPEL), strutturato per rispondere alle molteplici esigenze correlate alle missioni attribuite alla F.A..

Nello specifico, **ISPEL** (Appendice 12), è responsabile della gestione e del mantenimento delle risorse di mezzi e materiali della F.A., lasciando al RSL dello SME le funzioni di "policy", studio e programmazione.

Dall'Ispettorato dipendono due **Comandi Logistici d'Area**, competenti per territorio, che svolgono le attività logistiche in tutti i settori ad eccezione di quelle proprie del supporto sanitario ed amministrativo che, per il momento, sono ancora di competenza degli Organi di Comando Territoriali, in vista della riorganizzazione della Sanità e del settore amministrativo. In sostanza, l'organizzazione logistica è stata articolata in due fasce:

- la **logistica di aderenza**, destinata al supporto diretto della componente operativa con organi esecutivi proiettabili, affidata alla responsabilità del **Comandante delle Forze Operative Terrestri**, che si avvale dei reggimenti/battaglioni logistici dipendenti;
- la **logistica di sostegno**, destinata al supporto indiretto dell'intera F.A. con organi logistici dislocati in Madrepatria, la cui responsabilità risale all'**Ispettore Logistico dell'Esercito** che l'assume e la concretizza avvalendosi, a sua volta, come accennato in precedenza, dei citati Comandi Logistici d'Area e dei Dipartimenti dipendenti.

6. L'ORGANIZZAZIONE TERRITORIALE

L'Organizzazione Territoriale risale a tre Comandi di Regione Militare (**RM Nord, Centro e Sud**), i cui Comandi sono dislocati, rispettivamente, a PADOVA, FIRENZE e NAPOLI, con competenza nel settore presidiario, demaniale, infrastrutturale, sanitario ed amministrativo, nonché nelle materie riguardanti la leva, il reclutamento e la mobilitazione.

Inoltre, sono stati costituiti due **Comandi Militari Autonomi** – Sicilia e Sardegna, posti alle dipendenze, rispettivamente, dei Comandanti delle RM Centro e Sud – ed il **Comando della Capitale**, anch'esso alle dipendenze del Comandante della RM Centro.

Alle dipendenze dei Comandi di RM (Appendice 13) sono stati altresì posti i Comandi Militari Regionali (CMR), con funzione di organi demoltiplicatori dei Comandi di RM in tutti i settori di competenza di questi ultimi, con particolare riferimento a quelli presidiario, infrastrutturale e dell'attività promozionale dei reclutamenti.

7. LINEE GUIDA SULL'EVOLUZIONE DELLA STRUTTURA DELLA F.A.**a. Premessa**

Il profondo processo di ristrutturazione, revisione e semplificazione delle differenti componenti della Forza Armata, avviato nel 1997 in conformità ad una serie di provvedimenti normativi (Legge 18 febbraio 1997, n. 25 - Riforma dei Vertici - e Decreto Legislativo 28 novembre 1997, n. 464 - Ristrutturazione delle Forze Armate) ed aggiornato sulla base di una Direttiva programmatica del Ministro della Difesa, ha trovato ulteriore impulso nel Decreto Legislativo 27 giugno 2000, n. 214, per mezzo del quale si intende realizzare un modello di strumento terrestre a composizione mista volontari - leva, per un'entità complessiva di 137.000 uomini a fronte dei 150.000 attuali. Tale processo, inoltre, vuole conferire all'organizzazione sufficiente flessibilità e sostenibilità in relazione alla sua evoluzione, nell'arco di 5/6 anni, verso il modello interamente professionale, attraverso l'adozione di tutte le misure che consentano una riduzione dello strumento terrestre senza compromettere la capacità operativa della Forza Armata.

Il nuovo modello è stato elaborato secondo una logica di ottimizzazione, agendo principalmente sulle strutture destinate a fornire sostegno alle forze operative. In sostanza, la componente scolastico-addestrativa, quella territoriale e quella logistica sono state razionalizzate secondo uno schema teso ad evitare le attuali ridondanze, mediante la costituzione di un ridotto numero di strutture - ottenute, comunque, per accorpamento/riconfigurazione di Enti preesistenti - responsabili ciascuna "in toto" di un intero settore di attività relativa all'approntamento della Forza Armata.

Tali strutture organizzative sono essenzialmente rappresentate da:

- **un'organizzazione responsabile della formazione e della specializzazione del personale**, nonché dell'addestramento e della verifica della preparazione dei Comandi e dell'unità, a premessa del loro impiego in operazioni;
- **un'organizzazione per la logistica di sostegno**, nella quale confluiranno tutte le competenze logistiche che ricadono nella naturale sfera di responsabilità dell'Ispettore Logistico;
- **un'organizzazione preposta al reclutamento del personale e al completamento delle unità in vita**;
- **un'organizzazione delle infrastrutture**, incaricata del potenziamento e della gestione del patrimonio infrastrutturale della Forza Armata.

In sintesi, il processo di razionalizzazione descritto comporta la revisione completa dell'attuale sovrastruttura, finora responsabile dell'espletamento di più funzioni in una determinata area geografica, per dare origine ad un sistema - semplice nella struttura - in cui una singola macrofunzione è svolta, su tutto il territorio nazionale, da un'unica organizzazione. Ciò consente di individuare con assoluta precisione i responsabili dell'esercizio di ciascuna macrofunzione e di semplificare significativamente la struttura di Comando e Controllo di Vertice. In tale contesto, anche la **componente operativa** prosegue nell'adeguamento dei suoi organismi, al fine di giungere ad una architettura che, con un orizzonte di medio termine (orientativamente cinque anni):

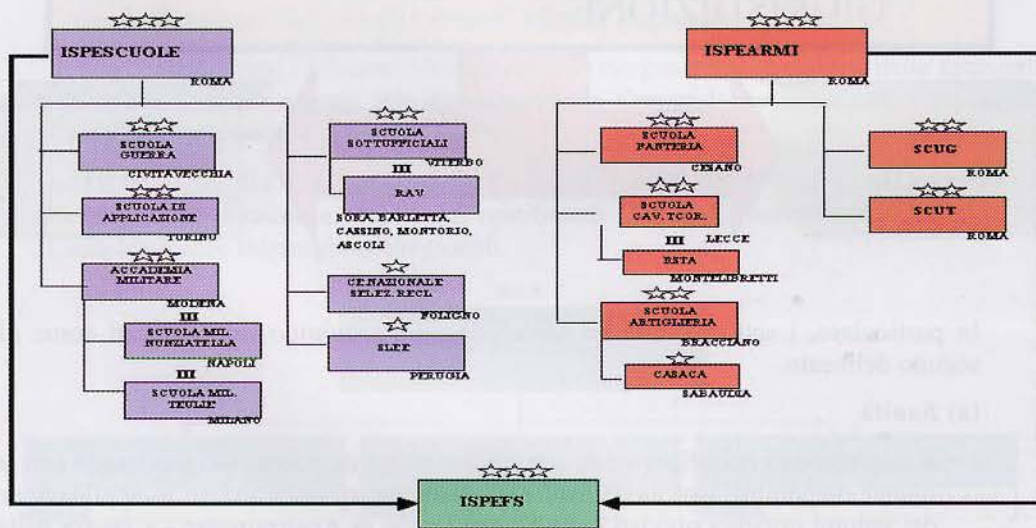
- sia in grado di assolvere i compiti assegnati all'Esercito, riferiti non solo alle missioni operative in atto ma anche agli "obblighi" assunti dall'Italia nell'aderire a forze multinazionali nel contesto delle organizzazioni internazionali;

- tenga conto dei diversi e molteplici condizionamenti, riconducibili alla situazione politico - strategica del momento, ai volumi di personale previsti dalle leggi in vigore, alle disponibilità di bilancio, alla programmazione pluriennale degli investimenti e, non ultima, alla reale possibilità di reclutamento del personale volontario, con particolare attenzione ai volontari di truppa.

b. Area scolastico addestrativa

Nell'ottica del citato processo, anche il settore Scolastico-Addestrativo richiede una ulteriore semplificazione, allo scopo di ottimizzare le strutture in linea con quanto già conseguito dai principali partners occidentali, conseguendo nel contempo recuperi di risorse. In particolare, a tale processo saranno interessati i due settori che fanno capo rispettivamente all'Ispettorato delle Scuole dell'Esercito ed all'Ispettorato delle Armi dell'Esercito. Tali settori, pur facendo riferimento a funzioni diverse, sono tra loro complementari e, pertanto, possono essere accorpati.

Il progetto prevede la costituzione di un'unica Organizzazione per l'Area Scolastico-Addestrativa, avente come organo di vertice l'**Ispettorato per la Formazione e la Specializzazione**, che svolgerà le funzioni finora espletate dai sopracitati Ispettorati.



c. Area territoriale

(1) Settore logistico

Al fine di assicurare la necessaria unicità di indirizzo e di gestione alle attività di supporto alle Forze Operative ovunque dislocate ed impiegate, tutte le competenze logistiche saranno acquisite dalle Regioni Militari Nord e Sud che, riorganizzate in termini di compiti e giurisdizione territoriale, verranno poste alle dipendenze dell'Ispettorato Logistico dell'Esercito.

Conseguentemente, verranno soppressi i Comandi Logistici d'Area - che in tali Regioni confluiranno - mentre gli organi esecutivi della "logistica di sostegno" (Centri Rifornimento di Commissariato, Centri di Rifornimento e Mantenimento,

Depositi carburanti e lubrificanti, Depositi munizioni ed esplosivi, Magazzini e Sezioni di Magazzino, Parchi materiali, Sezioni Lavori TLC, etc.) verranno riorganizzati e ridotti nel numero, in ragione dell'entità delle forze da sostenere.



In particolare, i settori sanità ed amministrazione saranno riorganizzati come di seguito delineato.

(a) Sanità

Il settore verrà riconfigurato in senso spiccatamente operativo, gravitando con le risorse disponibili - principalmente il personale, ridimensionato in applicazione dei volumi organici previsti dalla Nuova Legge di Avanzamento - a favore delle unità/reparti.

(b) Amministrazione

Il Servizio Amministrativo è dedicato alla "logistica del denaro", una logistica a carattere trasversale in quanto rientra in tutte le attività della Forza Armata.

L'esigenza di snellire le procedure comporterà l'accentramento in un'unica Direzione di -Amministrazione dell'Esercito, agganciata all'Ispettorato Logistico dell'Esercito, di tutte le attività che risultano di possibile/conveniente centralizzazione.

Da essa dipenderanno - sulla linea tecnica - due Direzioni di Amministrazione, operanti nel territorio di giurisdizione delle Regioni Militari Nord e Sud, con compiti di controllo e verifica degli atti amministrativi.

(2) Settore LRM, presidiario ed attività promozionali

Anche per i settori in esame verrà seguito il criterio di accentrare le funzioni di comando e riorganizzare, specializzandoli, gli organi direttivi/esecutivi. L'organizzazione in argomento sarà costituita da un Organismo capace di esprimere una strategia nazionale unitaria, in linea con gli obiettivi generali della Forza Armata, ed una rete di "reclutatori", che costituiranno interfaccia efficiente e capillare con il mondo dei giovani. La citata struttura sarà composta da:

- **Ispettorato per il Reclutamento e le Forze di Completamento dell'Esercito**, Organismo di vertice, costituito per riorganizzazione del Comando Regione Militare Centro;
- **3 Comandi Reclutamento e Forze di Completamento Interregionali**, quali organi intermedi, costituiti per riorganizzazione, rispettivamente, del Comando Militare Regionale Piemonte, del Comando Militare Autonomo della Sicilia e del Comando della Capitale. Quest'ultimo, ridenominato Comando Militare della Capitale, assumerà anche le funzioni di Comando Reclutamento e Forze di Completamento Interregionale;
- un **numero adeguato di Comandi Reclutamento e Forze di Completamento Regionali**, posti alle dipendenze dei predetti Comandi Interregionali, costituiti per riorganizzazione degli attuali Comandi Militari Regionali.

In tale contesto, tutti i Distretti Militari saranno riorganizzati in ragione delle funzioni ad essi demandate e posti alle dipendenze dei Comandi Reclutamento e Forze di Completamento Interregionali/Regionali.

Infine, i Comandi Leva Reclutamento e Mobilitazione delle Regioni Militari Nord, Centro e Sud saranno assorbiti dai costituendi Comandi Reclutamento e Forze di Completamento Interregionali/regionali.



(3) Settore Infrastrutture

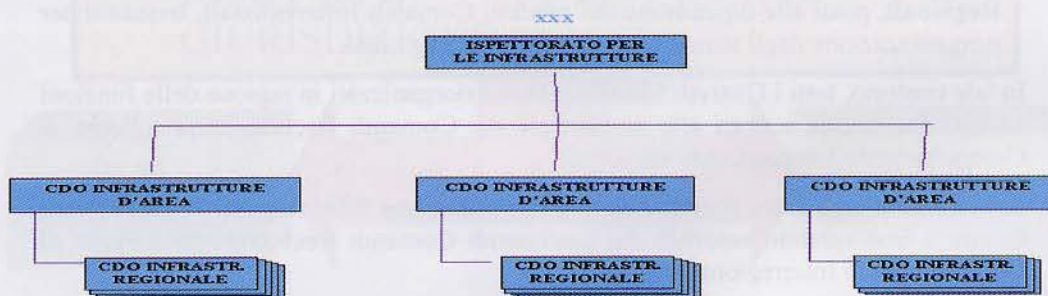
Il settore delle Infrastrutture e del Demanio necessita di provvedimenti di revisione e razionalizzazione, in quanto fortemente condizionato dalla presenza di immobili non più necessari ma ancora gestiti dalla Forza Armata, da una distribuzione sbilanciata dei medesimi verso il Nord-Est della penisola ed infine da uno stato di conservazione non soddisfacente. Lo scopo ricercato è di accrescere l'efficienza e semplificare le procedure di gestione burocratico-amministrative individuando, nel contempo, linee

di comando più efficaci, nell'ottica di attribuire ai responsabili del settore ai vari livelli, effettive risorse e capacità di intervento.

La struttura organizzativa discendente dai summenzionati principi prevede il graduale accentramento delle responsabilità nell'ambito di un Organismo in grado di gestire con unicità di indirizzo il patrimonio infrastrutturale di tutta la Forza Armata, da cui dipenderanno organi intermedi con giurisdizione su più Regioni Amministrative ed un numero adeguato di organi esecutivi.

Detta Organizzazione, nella configurazione finale, sarà strutturata su:

- **Ispettorato delle Infrastrutture dell'Esercito**, quale organo di vertice, costituito per riorganizzazione del Comando Genio del Comando della Capitale;
- **3 Comandi Infrastrutture d'area**, quali organi intermedi, costituiti per riorganizzazione dei Comandi Genio di Regione Militare;
- un numero adeguato di **Reparti Infrastrutture** con competenze areali, ottenuti per riorganizzazione delle Direzioni Genio Militare e delle Sezioni/Uffici "staccati", posti alle dipendenze dei predetti Comandi Infrastrutture.



d. Forze operative

I criteri posti a base del processo di evoluzione della componente operativa di Forza Armata, da ritenere validi anche per il futuro modello professionale, prevedono di

- **razionalizzare** gli ordinamenti dei moduli operativi;
- **approntare** risorse di Comando e Controllo proiettabili ed espandibili;
- **accentrare** i Supporti al combattimento;
- **salvaguardare** le unità professionali, per l'assolvimento degli impegni operativi in corso;
- **dislocare** le unità operative da professionalizzare nei principali bacini di reclutamento.

In tale contesto, gli adeguamenti concettualmente più rilevanti riguarderanno la struttura di Comando e Controllo e la funzione "logistica d'aderenza", particolarmente significativi per il conseguimento degli obiettivi di efficacia e sostenibilità delle missioni operative internazionali. Nello specifico, i settori citati saranno riorganizzati come di seguito delineato.

(1) Struttura di Comando e Controllo

L'Organizzazione di Comando e controllo delle Forze Operative, attualmente basata su livelli organizzativi chiamati ad assolvere funzioni di approntamento, pianificazione ed impiego delle forze loro assegnate permanentemente - con una dipendenza che non si interrompe neanche in caso di impiego del Comando fuori dal territorio nazionale, dove lo stesso può essere chiamato ad impiegare forze diverse da quelle organiche ("Task Organization") - si riconfigura su Comandi destinati alla proiezione privi di forze permanentemente alle dipendenze, quindi di pianificazione.

Tali capacità di comando e controllo si propongono come risposta alla sempre più pressante esigenza di proiettabilità e di espandibilità in senso multinazionale dei Comandi, svincolandoli dalle problematiche conseguenti alla gestione del quotidiano, e rappresentano la naturale evoluzione del concetto di "task oriented".

In sostanza, la struttura C2 disporrà di livelli di comando così differenziati:

- un livello di "Direzione", che vede il comando delle Forze Operative terrestri con responsabilità estesa sull'intera area operativa;
- un livello di "approntamento e gestione", che vede i Comandi Intermedi di Difesa/Comandi Raggruppamento responsabili delle attività di approntamento rispettivamente delle Brigate/Supporti alle loro dipendenze;
- un livello di "Pianificazione ed Impiego", che vede:
 - i Comandi di Proiezione, senza forze alle dipendenze in periodo di non impiego, destinati alla pianificazione e condotta delle operazioni fuori area;
 - i Comandi Brigata che rappresentano la struttura C2 di base di più frequente utilizzo per la costituzione di "Task Forces".

In virtù di ciò, i provvedimenti che interesseranno a breve termine la struttura di Comando e Controllo riguardano:

- la riqualificazione del Comando dei Supporti delle FOTER in Comando Brigata Logistica di Proiezione;
- la collocazione dei Raggruppamenti di Supporto alle dirette dipendenze del Comando Forze Operative Terrestri;
- la trasformazione di taluni Comandi Operativi Intermedi in Comandi di Pianificazione ed il transito delle relative Brigate alle dipendenze dei rimanenti.

(2) La Logistica d'aderenza

Gli elementi che caratterizzeranno il settore della logistica di aderenza sono riconducibili a:

- la ridefinizione delle risorse necessarie, sulla base degli impegni fissati dal "concetto operativo";
- implementazione del "nuovo concetto logistico", i cui cardini sono:
 - una struttura di Comando e Controllo basata sulle Sale Operative "SOSTLOG" e "ADERLOG";
 - il "Gruppo Supporto Aderenza", Task Force logistica pluriservizi, calibrata sull'esigenza di supporto da assicurare;
 - la "Grande Base"

- le unità "Serbatoio di capacità" monofunzione;
- accentramento a livello forze operative (Raggruppamento Logistico di Proiezione) delle risorse.

In particolare, il Gruppo Supporto Aderenza (GSA) è un complesso di risorse logistiche pluriservizi, in grado di supportare forze equivalenti ad una Brigata impegnata in un teatro operativo. Il Gruppo viene generato intorno alla struttura C2 di un reggimento (sia esso "trasporti" o "di manovra"), alla quale vengono agganciati gli opportuni moduli specialistici. In sintesi, dal "pool" di risorse rappresentato da un reggimento "trasporti" e da uno "di manovra" è possibile generare due gruppi supporto, equivalenti alle esigenze medie dei due previsti impegni maggiori dell'Esercito, riferiti alle PSOs.

I provvedimenti di interesse della logistica di aderenza riguardano:

- la riconfigurazione delle unità logistiche per pervenire alla costituzione di 8 reggimenti. In tale contesto, verranno ricercate le condizioni per dislocare ciascun reggimento in un'unica sede;ù
- la collocazione dei citati reggimenti alle dipendenze del Raggruppamento Logistico di Proiezione;
- l'anemizzazione di sei battaglioni logistici.

In sostanza, il nuovo strumento logistico prevederà quattro reggimenti di manovra (su battaglione mantenimento, battaglione rifornimento e Reparto Sanità) e quattro reggimenti trasporti (su battaglione trasporti e battaglione gestione transito), a loro volta in grado di dare origine a 8 gruppi supporto aderenza, con i quali sarà possibile sostenere, contemporaneamente, due impegni maggiori su due teatri a livello Brigata (6 GSA) ed un impegno minore (1/2 GSA).

e. Conclusioni

La Forza Armata mira a semplificare e, nel contempo, snellire le sue strutture. Il ridimensionamento consentirà, in definitiva, un migliore rapporto tra la componente operativa e quella di sostegno, per ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili. L'obiettivo finale sarà quello di giungere ad uno strumento militare di ridotta entità ma di più elevato profilo qualitativo.

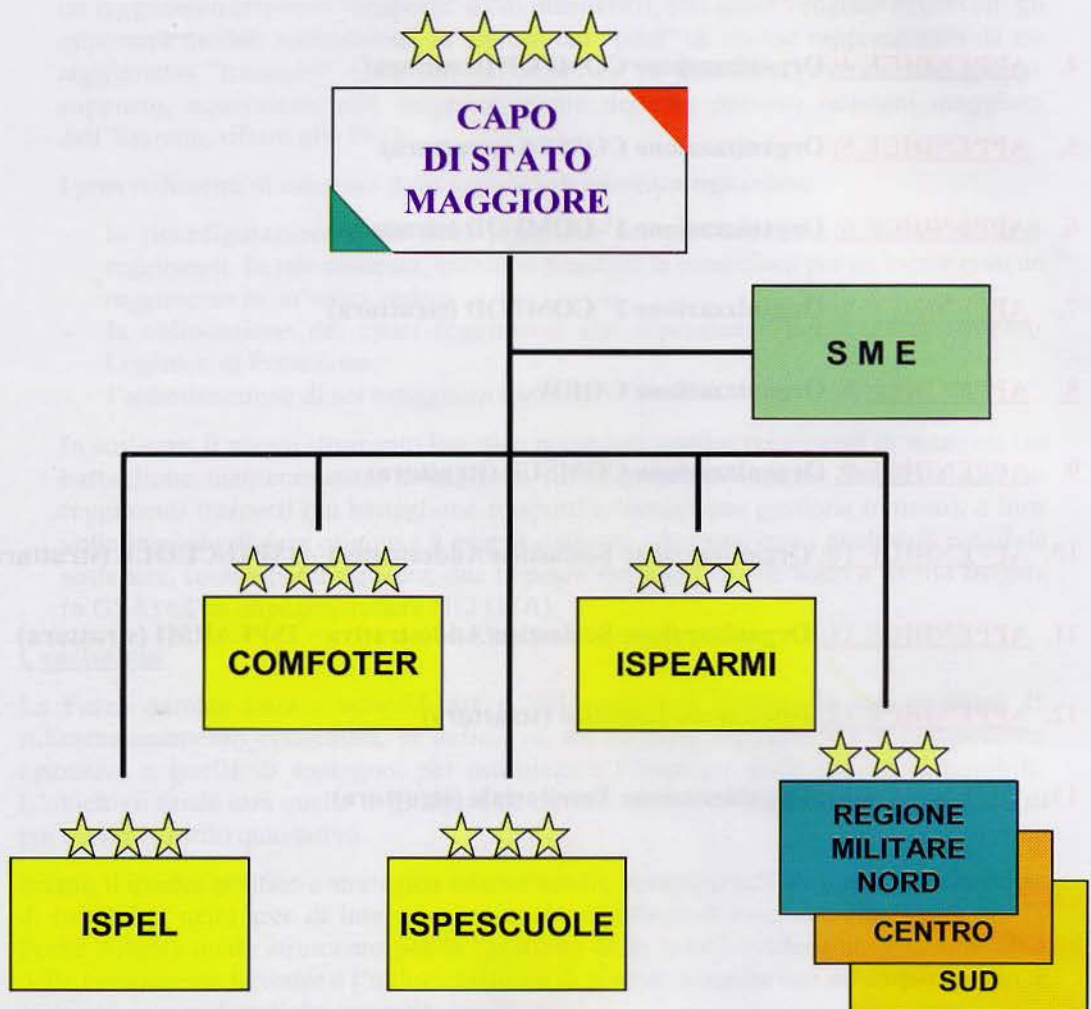
Infatti, il quadro politico e strategico internazionale, caratterizzato da numerose situazioni di instabilità nelle aree di interesse nazionale, ribadisce la funzione emergente per le Forze Armate quale strumento per la "gestione delle crisi", evidenziando la centralità della componente terrestre e l'indispensabilità di potersi misurare con un ampio spettro di missioni, non esclusa l'alta intensità.

Conseguentemente, il contributo alla sicurezza collettiva dei Paesi dell'Alleanza e della Unione Europea si misura in termini di forze terrestri quantitativamente significative e qualitativamente credibili. A tal fine, particolare importanza assume il conseguimento in tempi brevi del modello misto a 137.000 uomini, che consentirà all'Esercito il raggiungimento di una maggiore efficacia, un recupero di risorse di personale indispensabile per affrontare i nuovi impegni internazionali, nonché di minimizzare l'impatto che avrà sulla struttura il passaggio al modello professionale.

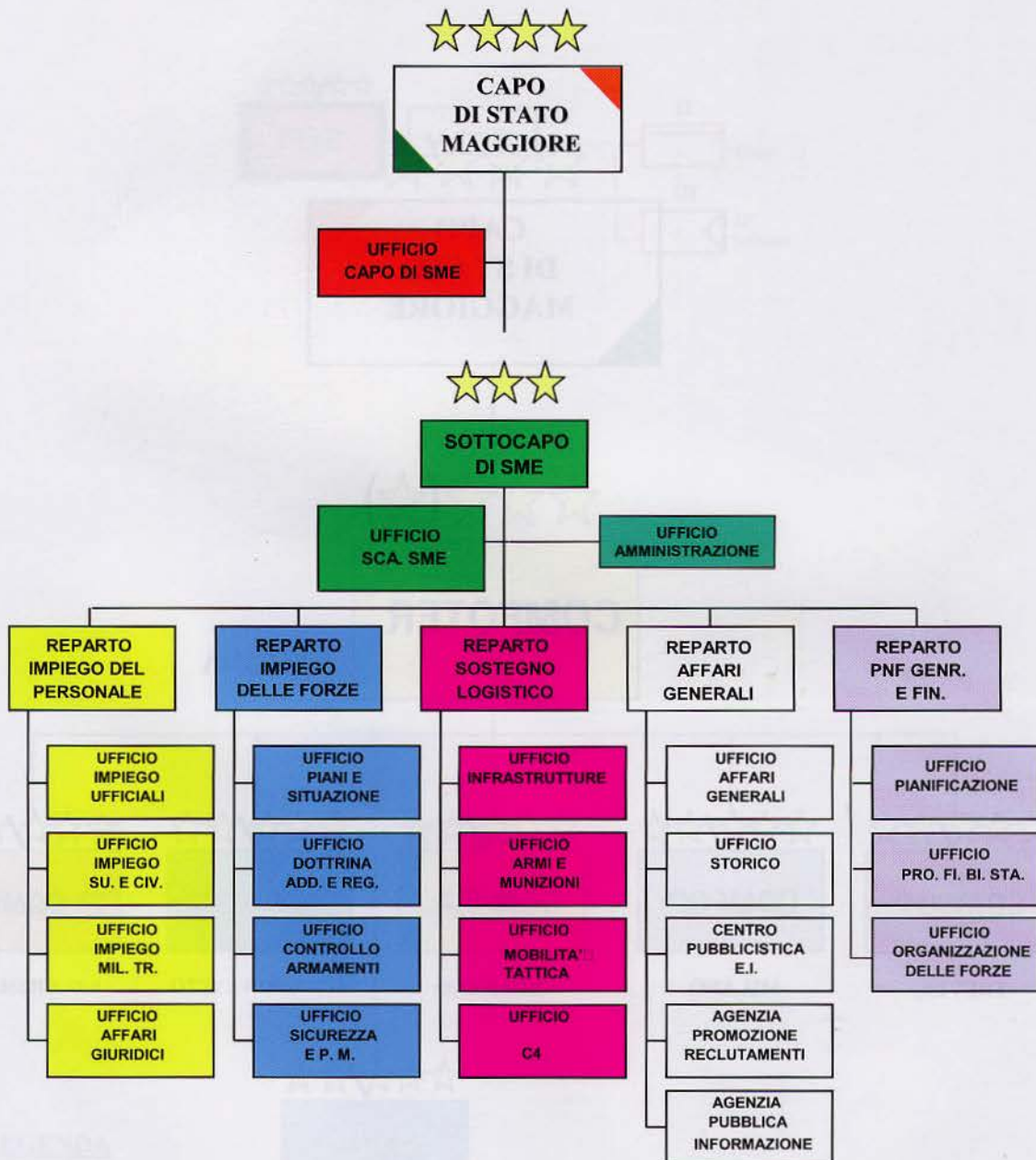
ELENCO APPENDICI ALL'ALLEGATO "A"

1. -----
2. **APPENDICE 2:** Stato Maggiore dell'Esercito (struttura)
3. **APPENDICE 3:** Organizzazione Operativa (struttura)
4. **APPENDICE 4:** Organizzazione COMFOP (struttura)
5. **APPENDICE 5:** Organizzazione COMTA (struttura)
6. **APPENDICE 6:** Organizzazione 1° COMFOD (struttura)
7. **APPENDICE 7:** Organizzazione 2° COMFOD (struttura)
8. **APPENDICE 8:** Organizzazione C4IEW
9. **APPENDICE 9:** Organizzazione COMSUP (struttura)
10. **APPENDICE 10:** Organizzazione Scolastico/Addestrativa – ISPESCUOLE (struttura)
11. **APPENDICE 11:** Organizzazione Scolastico/Addestrativa – ISPEARMI (struttura)
12. **APPENDICE 12:** Ispettorato Logistico (struttura)
13. **APPENDICE 13:** Organizzazione Territoriale (struttura)

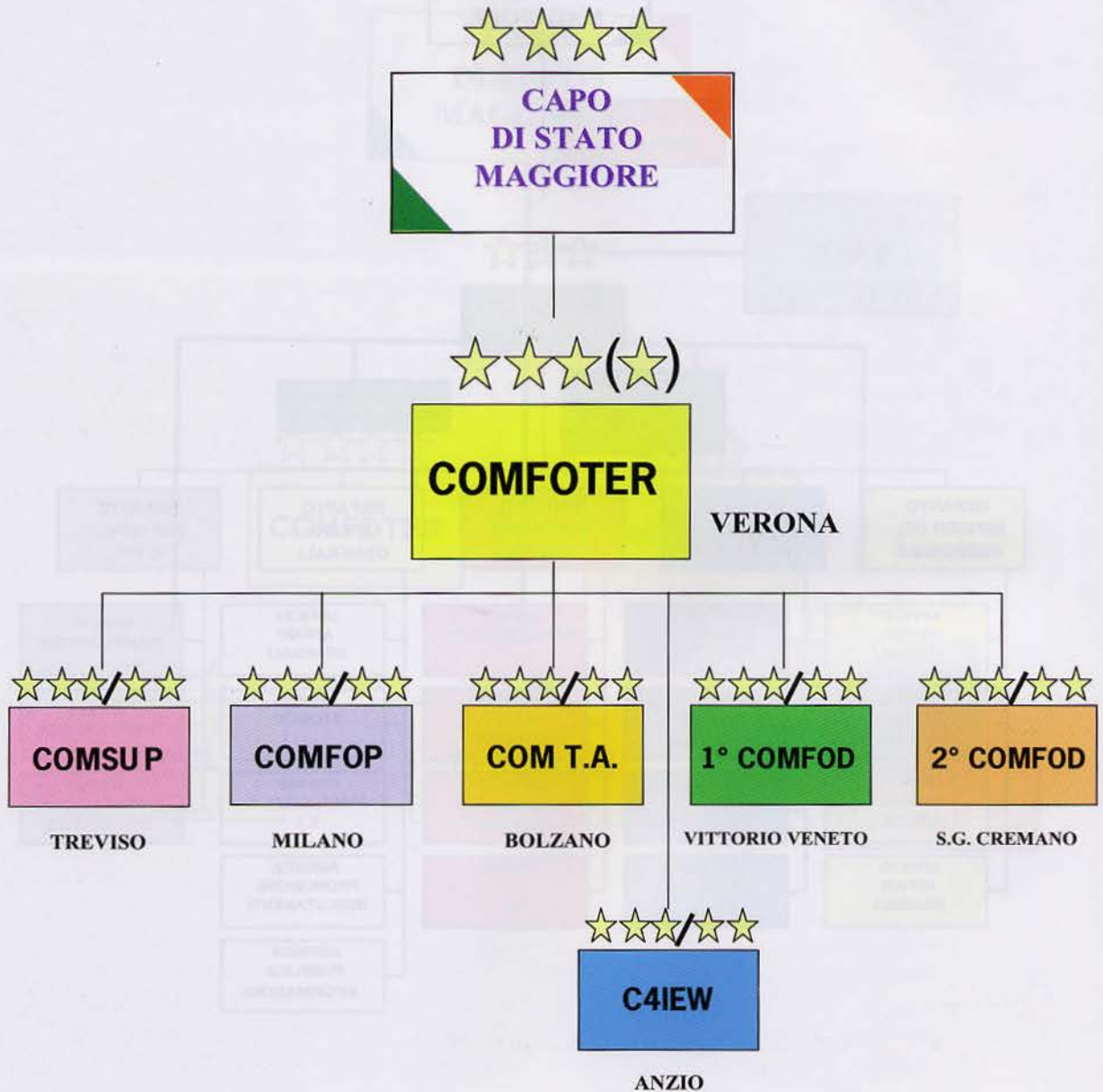
ORGANIZZAZIONE GENERALE



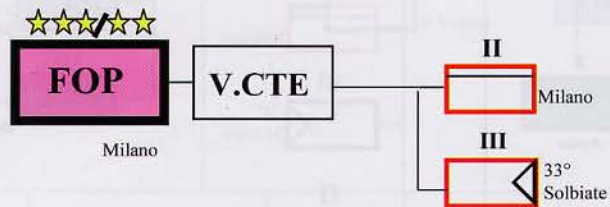
STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO






ORGANIZZAZIONE OPERATIVA



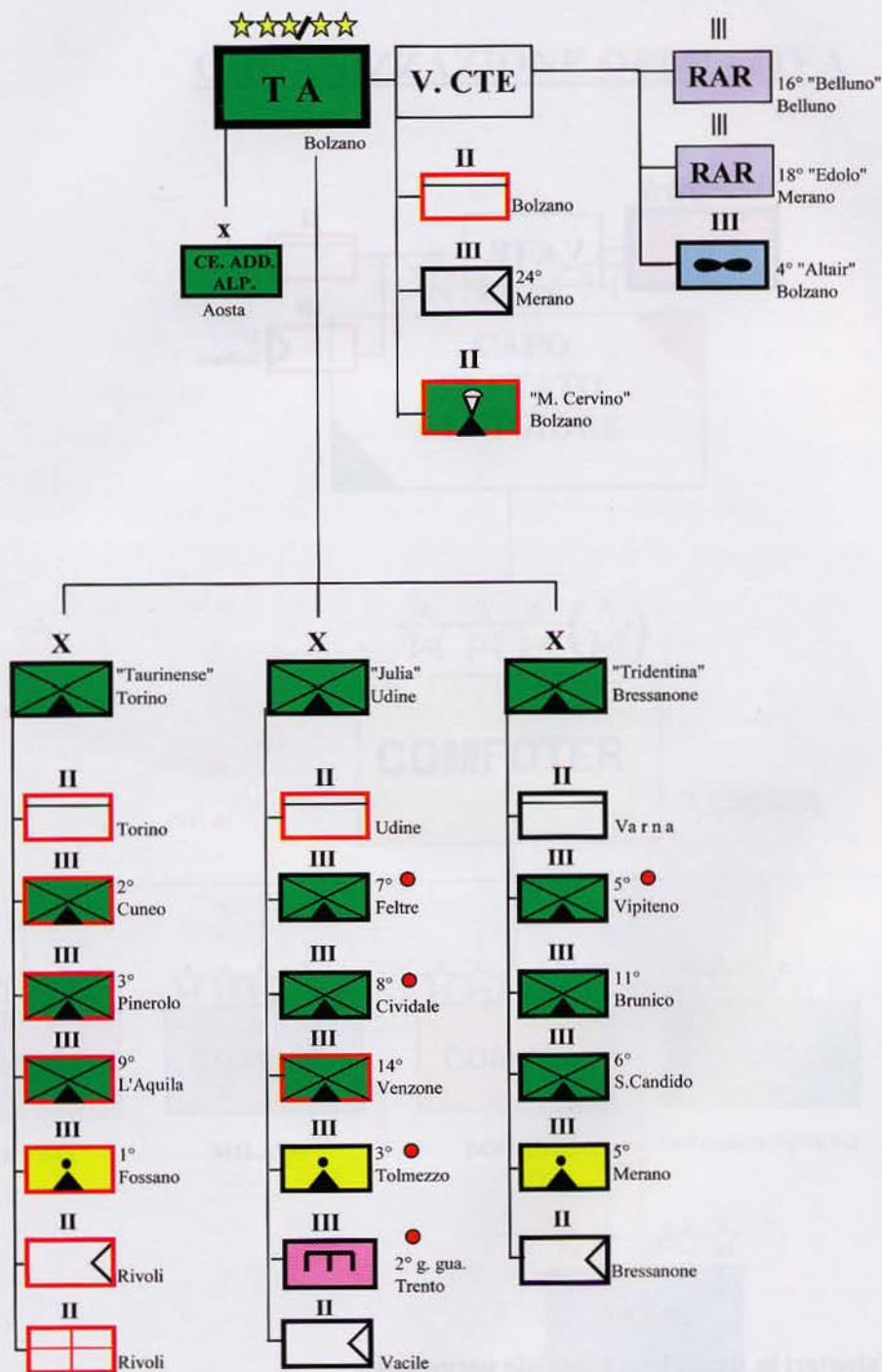
ORGANIZZAZIONE COMFOP



LEGENDA

-  Su Volontari in ferma breve/servizio permanente
-  Su leva
-  Su Volontari in ferma annuale

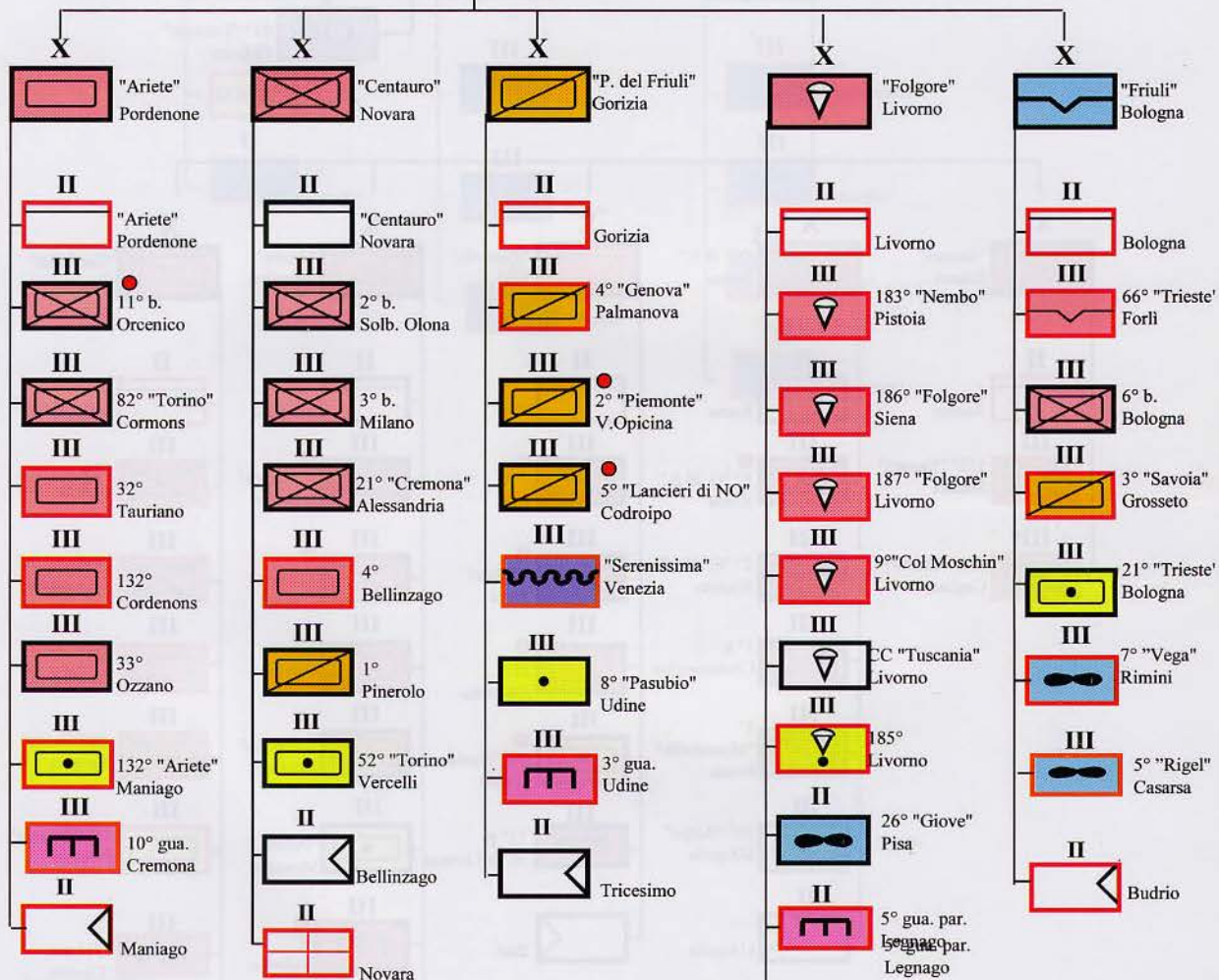
ORGANIZZAZIONE COMTA



LEGENDA

- ☐ Su Volontari in ferma breve/servizio permanente
- ☐ Su volontari in ferma annuale ☐ Su leva

ORGANIZZAZIONE 1° COMFOD

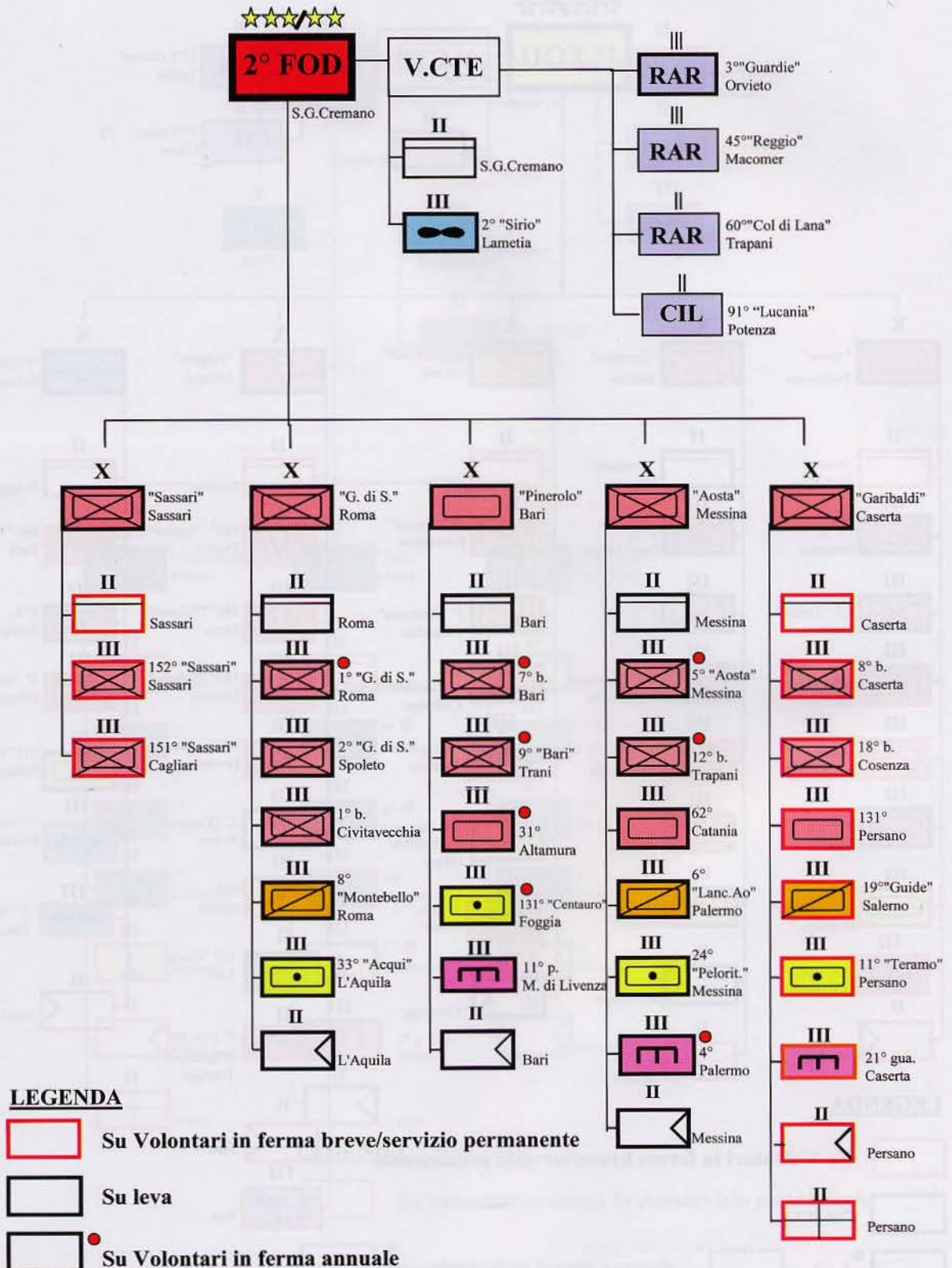


LEGENDA

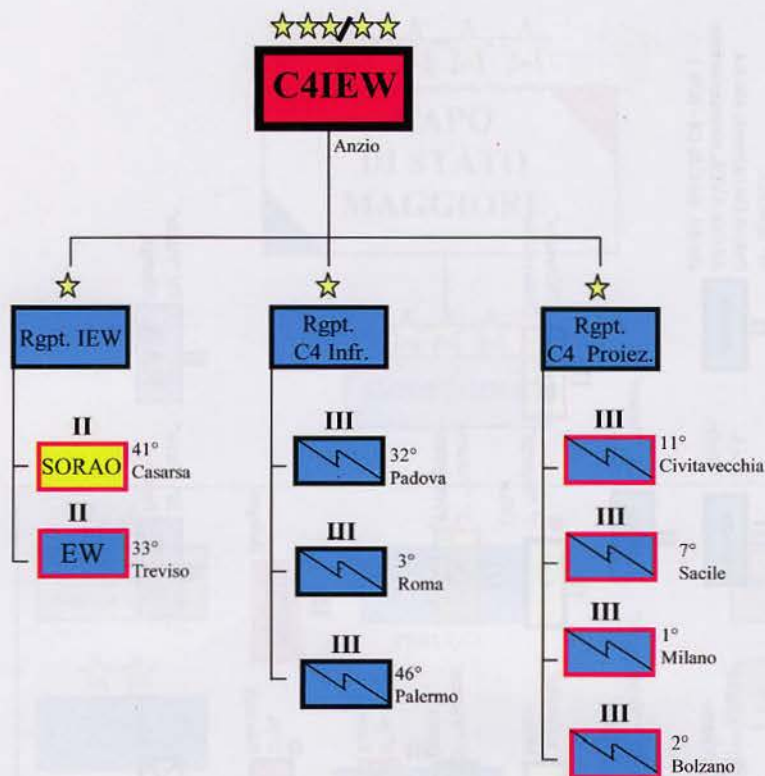
- Su Volontari in ferma breve/servizio permanente
- Su leva
- Su Volontari in ferma annuale

(°) Di prevista soppressione.

ORGANIZZAZIONE 2° COMFOD

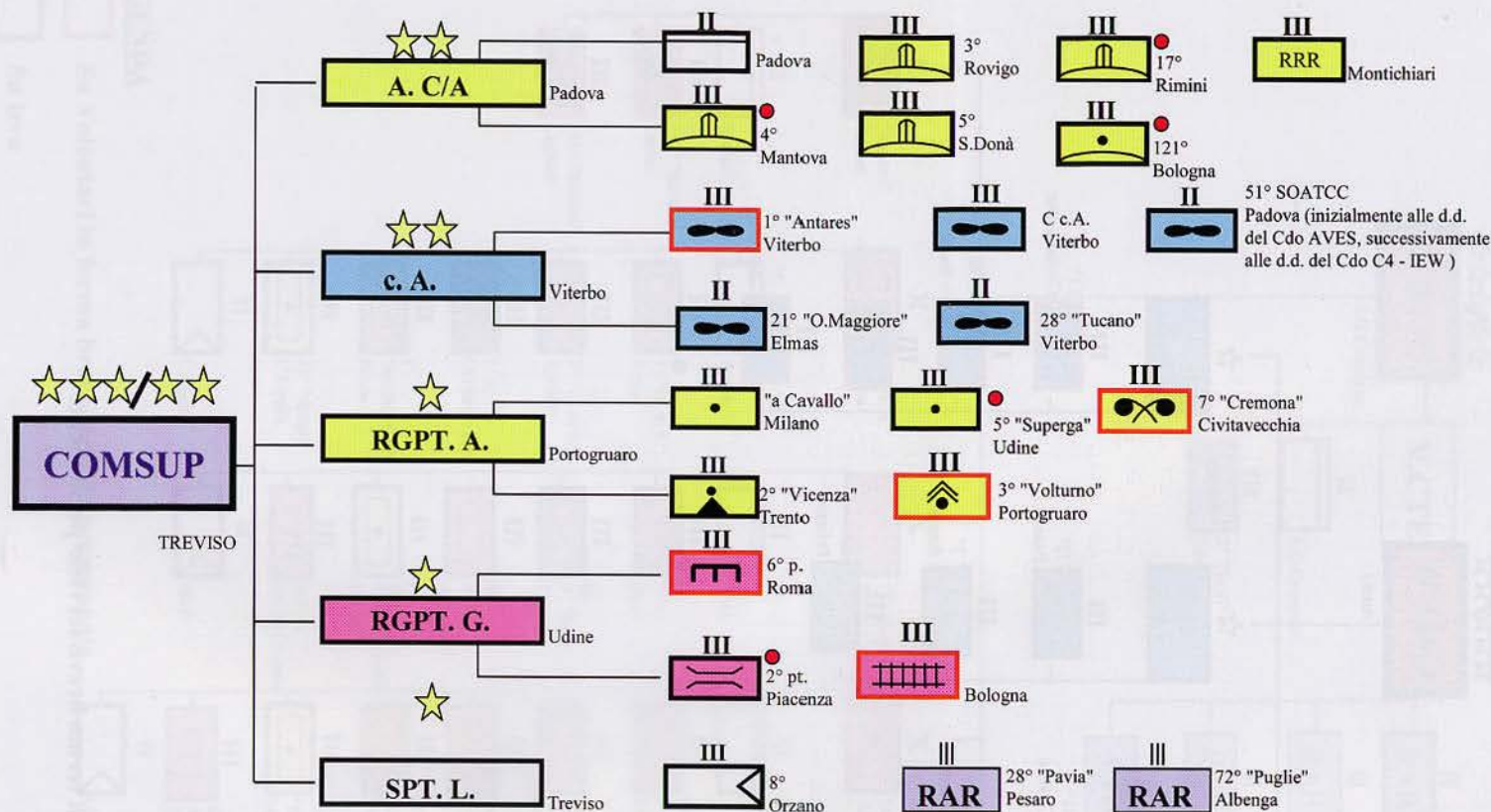


ORGANIZZAZIONE C4IEW



LEGENDA

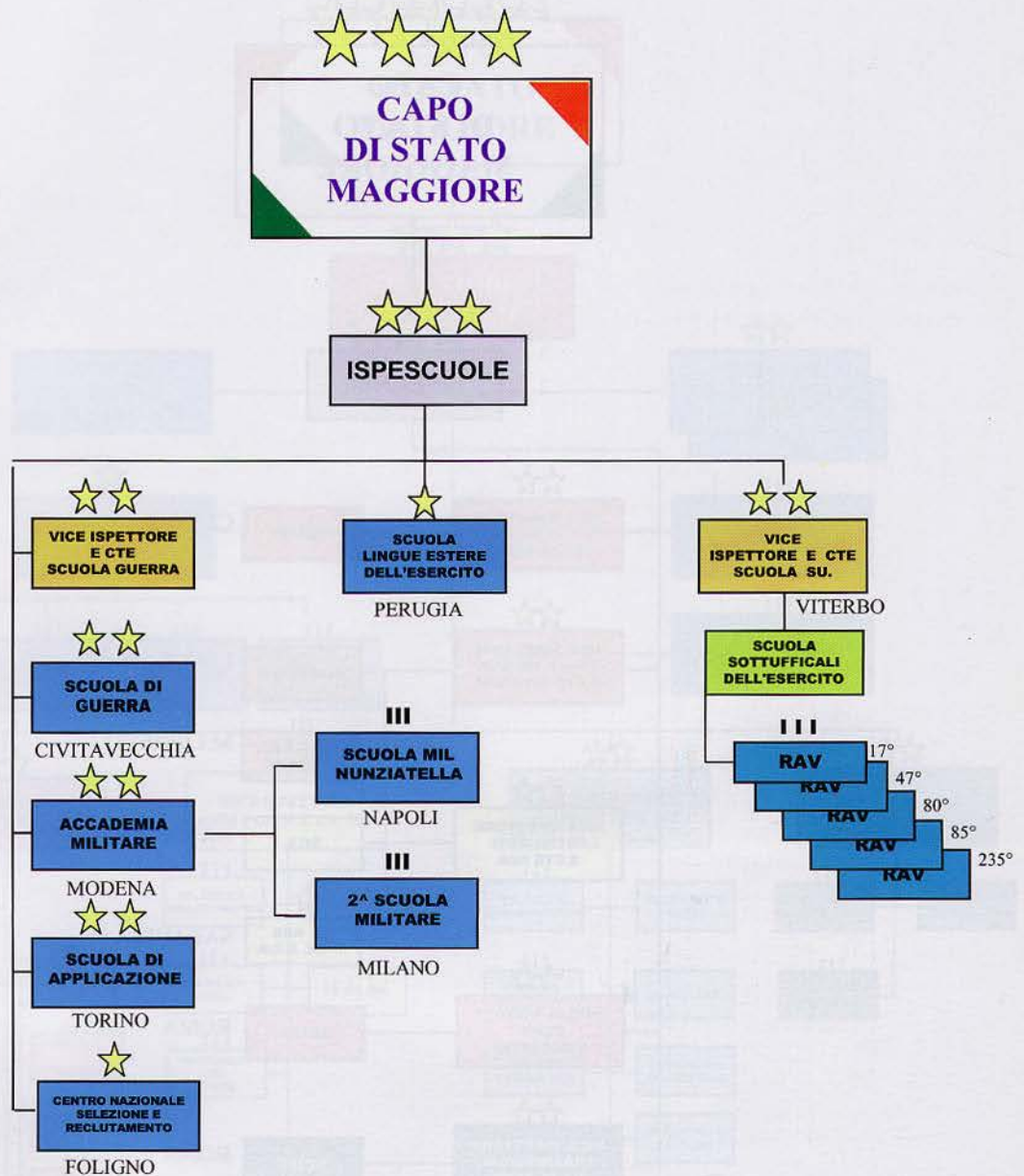
- Su Volontari in ferma breve/servizio permanente
- Su leva
- Su Volontari in ferma annuale



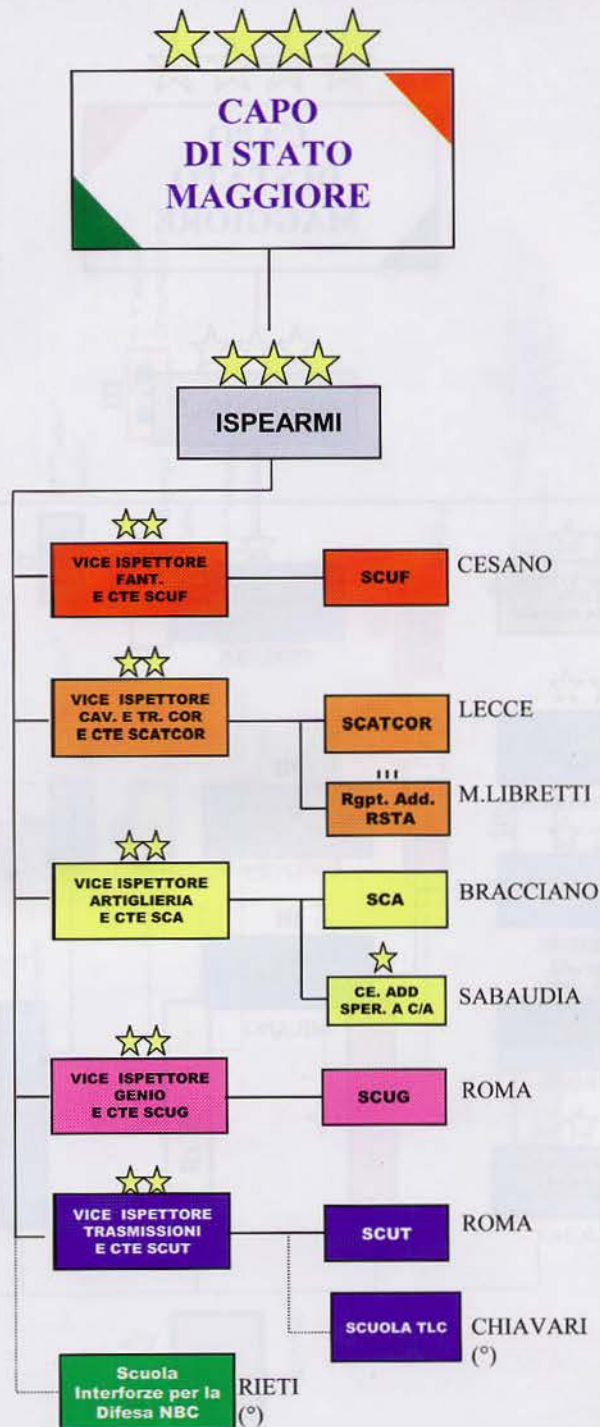
LEGENDA

- Su Volontari in ferma breve/servizio permanente
- Su leva
- Su volontari in ferma annuale

ORGANIZZAZIONE SCOLASTICO/ADDESTRATIVA

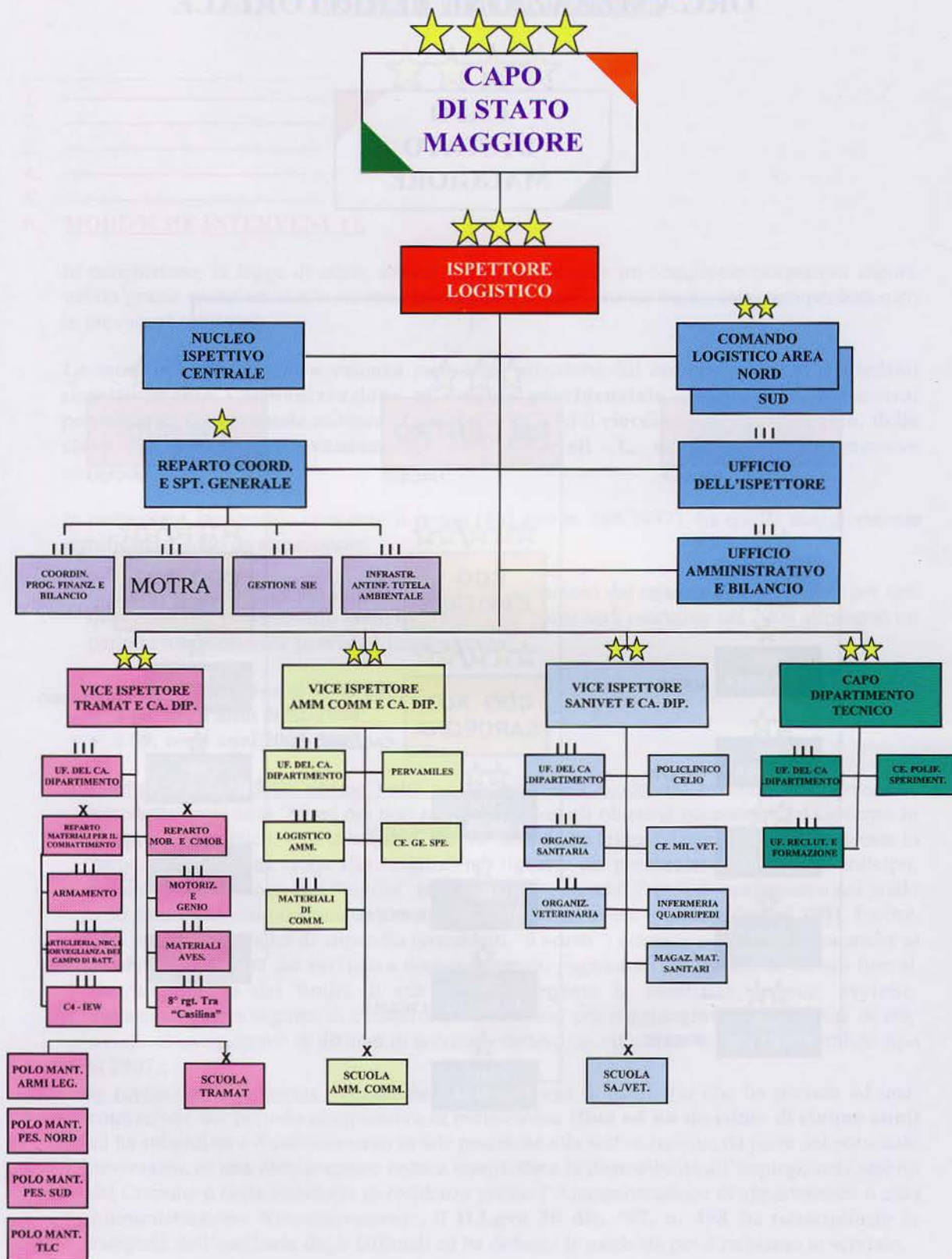


ORGANIZZAZIONE SCOLASTICO/ADDESTRATIVA

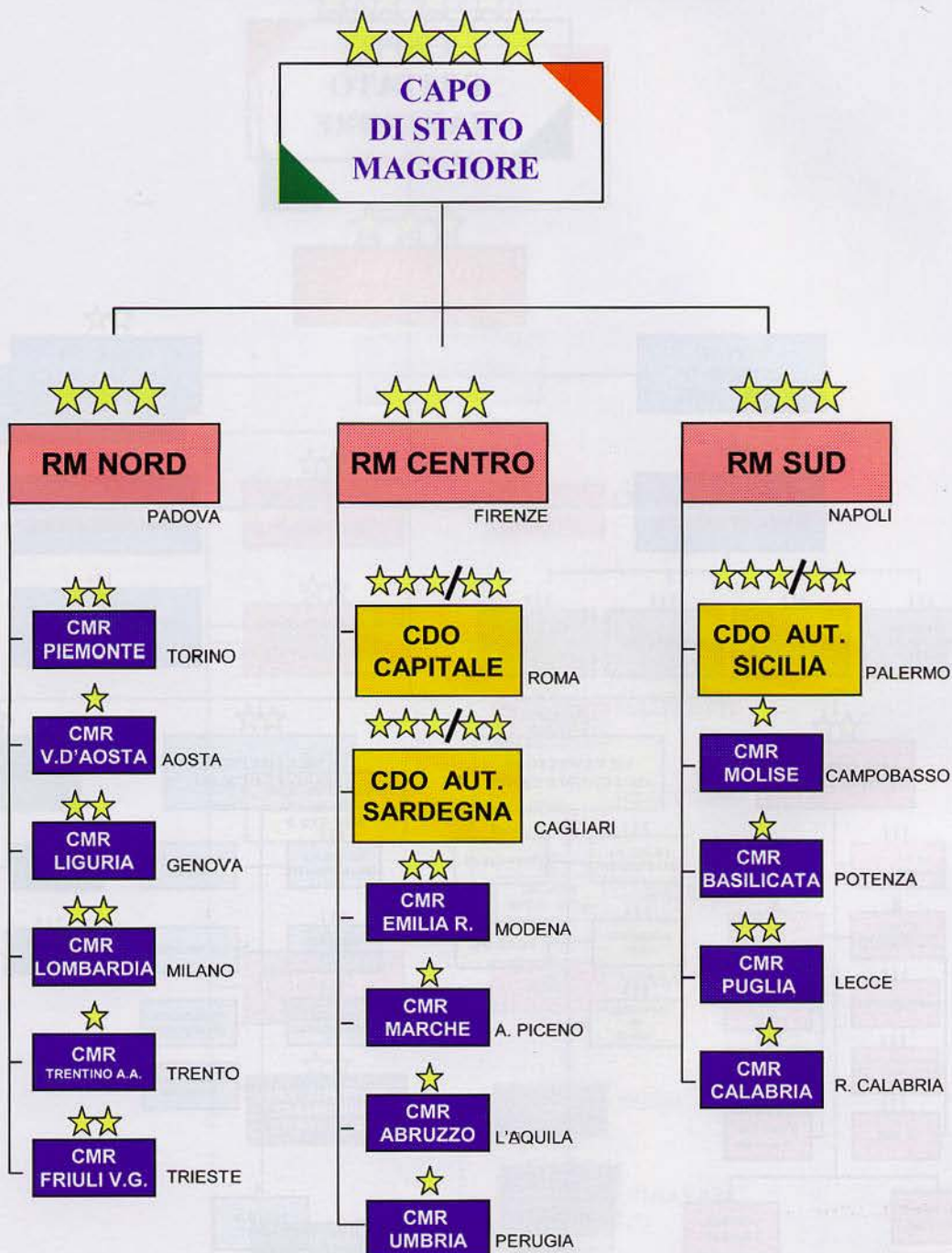


(°) Dipendenza d'impiego da ISPEARM, su delega del Ca.SMD.

ISPETTORATO LOGISTICO



ORGANIZZAZIONE TERRITORIALE



LO STATUS DEGLI UFFICIALI

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. **MODIFICHE INTERVENUTE**

In conclusione, la legge di stato, seppur datata, costituisce un complesso normativo ancora valido grazie anche ad alcuni recenti interventi legislativi che ne hanno integrato/perfezionato le previsioni originarie.

Le modifiche di maggiore valenza sono state introdotte dai decreti legislativi riguardanti rispettivamente l'**armonizzazione al regime previdenziale** generale dei trattamenti pensionistici del personale militare (L. n. 165/1997) ed il **riordino del reclutamento, dello stato giuridico e dell'avanzamento degli Ufficiali** (L. n. 490/1997 e successive modificazioni).

In particolare, per quanto concerne il primo (**D.Lgvo n. 165/1997**), tra quelle maggiormente significative, sono da menzionare:

- la graduale elevazione dei limiti di età per la cessazione dal servizio fino a 60 anni per tutti quei gradi che prevedevano limiti inferiori. Tale limite sarà esecutivo nel 2008 attraverso un periodo transitorio che prevede l'innalzamento:
 - a **57 anni, negli anni 1998-2001;**
 - a **58, negli anni 2002-2004;**
 - a **59, negli anni 2005-2007;**
- l'anemizzazione delle norme volte ad incentivare l'esodo dal servizio del personale introdotte negli anni '80 ed ora non più in linea con gli obiettivi economici del Governo in campo pensionistico. Tale disciplina, meglio nota come **legge "Angelini"** – che consente lo "scivolo" e la promozione alla "vigilia" nei riguardi del personale con 4 anni di anticipo, ovvero la promozione alla "vigilia" ai Ten.Col. con almeno 7 anni di permanenza nel grado o 30 anni di servizio comunque prestati – **continua ad avere efficacia fino al 2001**. Inoltre, i sei aumenti periodici di stipendio (cosiddetti "**6 scatti**") possono essere attribuiti anche al personale che cessa dal servizio a domanda previo pagamento dei contributi dovuti fino al raggiungimento dei limiti di età. Il collocamento in ausiliaria, invece, avviene esclusivamente a seguito di cessazione dal servizio per raggiungimento del limite di età, ovvero al compimento di 40 anni di servizio effettivo (quest'ultimo requisito sarà valido fino al 2007);
- la revisione delle norme che regolano la posizione di ausiliaria che ha portato ad una contrazione del periodo complessivo di permanenza (**fino ad un massimo di cinque anni**) ed ha subordinato il collocamento in tale posizione alla sottoscrizione, da parte del personale interessato, di una dichiarazione volta a manifestare la disponibilità all'impiego nell'ambito del Comune o della Provincia di residenza presso l'Amministrazione di appartenenza o altra Amministrazione. Successivamente, il **D.Lgvo 30 dic. '97, n. 498** ha ridisciplinato la categoria dell'ausiliaria degli Ufficiali ed ha definito le modalità per il richiamo in servizio.

Per quanto riguarda il secondo (**D.Lgvo n. 490/1997**) le modifiche di maggior spicco riguardano:

- la sanzione di una specifica posizione di aspettativa per il personale sottoposto a limitazione della libertà personale nel corso di operazioni di carattere umanitario, o di polizia internazionale o di conflitti armati assimilabili allo stato di guerra, ancorché non dichiarato;
- l'estensione anche alla F.A. di una norma già in vigore per la MM, la cosiddetta legge "Marconi", che consente di nominare senza concorso Ufficiali di complemento della categoria del congedo:
 - con il grado di Ten.Col., i cittadini italiani in possesso dei prescritti titoli che godono di fama indiscussa in materie attinenti ai servizi dell'Esercito;
 - con il grado compreso da S.Ten. a Magg., i cittadini italiani che, muniti del prescritto titolo di studio ed in possesso di particolari competenze, diano garanzia di prestare proficua opera a favore della F.A.;
- la previsione che l'Ufficiale in aspettativa, a domanda, per infermità o per motivi privati, possa essere sottoposto ad accertamenti sanitari e, se idoneo, richiamato in servizio.

SVILUPPO FORMAZIONE UFFICIALI RN

PROFESSIONALIZZAZIONE

- Corso Superiore di Stato Maggiore Interforze (ISSMI)
- Corso per U. designati al Cdo di btg./gr.(**)
- Corso di abilitazione alle funzioni dirigenziali di "line" e di "staff" per U. designati al Cdo di rgt. e/o equiparati
- Corso per Addetti Militari
- Corso per U. destinati al Cdo B. o alti incarichi di SM (*)
- Seminari di studio presso lo IASD

SPECIALIZZAZIONE

SEMINARI/CORSI/SESSIONI INFORMATIVE PER U. NON INTERESSATI ALLA FREQUENZA DELL'ISSMI

Corso di abilitazione al servizio ai Cdi di B. e Cdi Opv. Int. (G1, G2, ...)

(Corsi per Insegnanti, Corsi sul Diritto Umanitario, Corsi per Consiglieri Giuridici, Corsi presso le Scuole Nato [OBERAMMERGAU e PFULLENDORF] Corsi connessi con lo svolgimento di incarichi specialistici, ecc.)

SPECIALIZZAZIONE

- Corso di SM/Corso Pluritematico (Master in Scienze Strategiche)
- Corsi di lingue (per "corrispondenza" ed "intensivo")
- Corso di Qualificazione

QUALIFICAZIONE

- Corso per Cti di cp./btr./sqd. e/o attribuzioni specifiche
- Corso di abilitazione al servizio ai Comandi di rgt./btg. (S1, S2, ...)
- Corsi NBC, GLO, POE, TRAMAT, ecc.

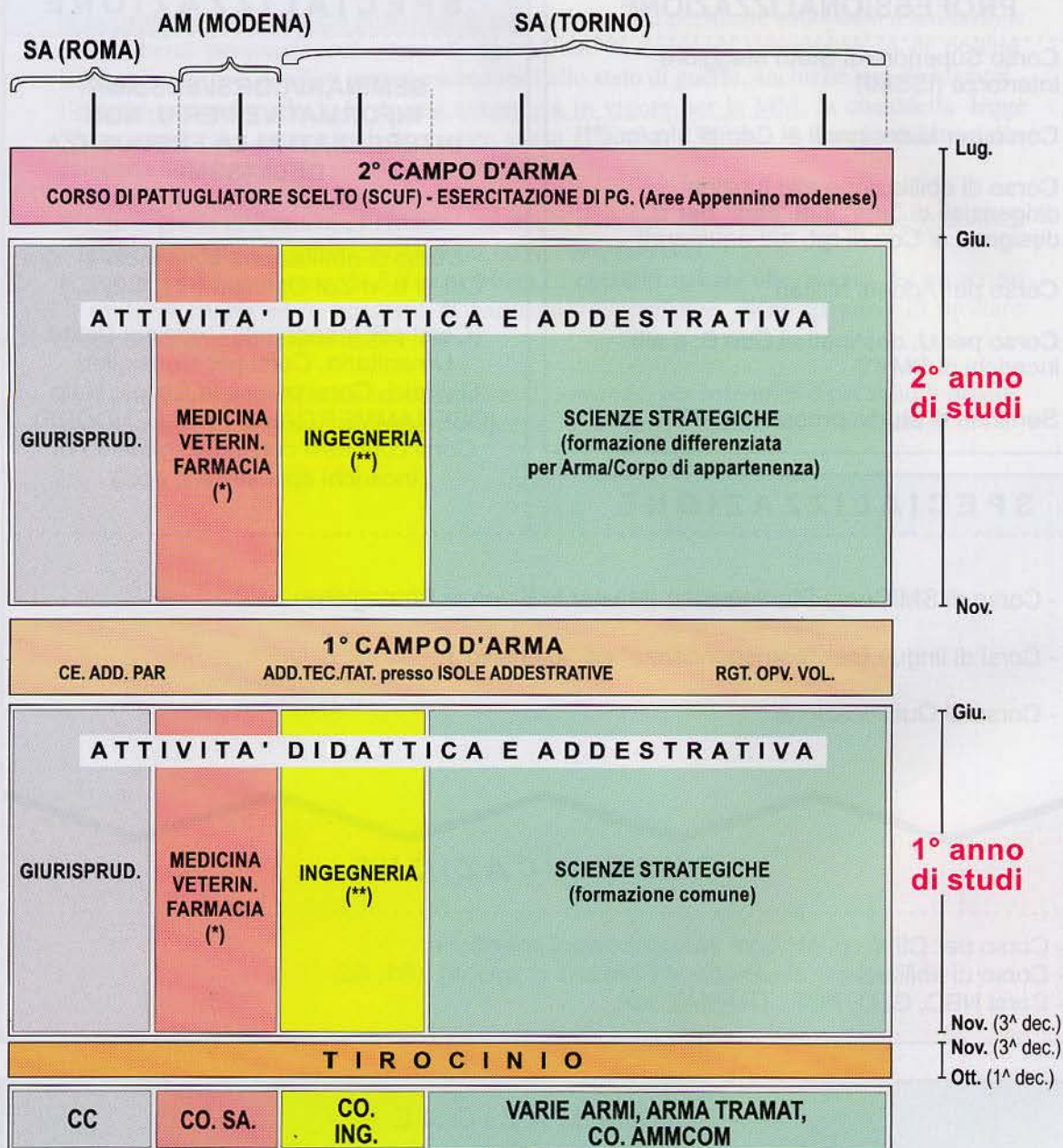
FORMAZIONE

ACCADEMIA MILITARE - SCUOLA DI APPLICAZIONE (convenzioni con Atenei per conseguimento laurea specialistica), SCUOLE D'ARMA/SPECIALITA'

(*) a partire dall'anno 2000.

(**) a partire dall'anno 2001.

LA FORMAZIONE DEGLI ALLIEVI UFFICIALI PRESSO L'ACCADEMIA MILITARE



(*) Il personale, in base alle esigenze di F.A., viene ripartito nei corsi di laurea spec. in "Medicina e Chirurgia" (durata 6 anni), "Chimica e Tecnologie Farmaceutiche" e "Medicina Veterinaria" (entrambe di 5 anni), che si sviluppano secondo uno specifico piano di studi.

(**) Il personale, in base alle esigenze di F.A., viene ripartito negli indirizzi di Ingegneria Elettronica, delle Telecomunicazioni, Meccanica, Informatica, Civile ed Edile (tutti di durata quinquennale), che si sviluppano secondo uno specifico piano di studi.

LA FORMAZIONE DEGLI UFFICIALI PRESSO LA SCUOLA DI APPLICAZIONE (MODENA-TORINO)

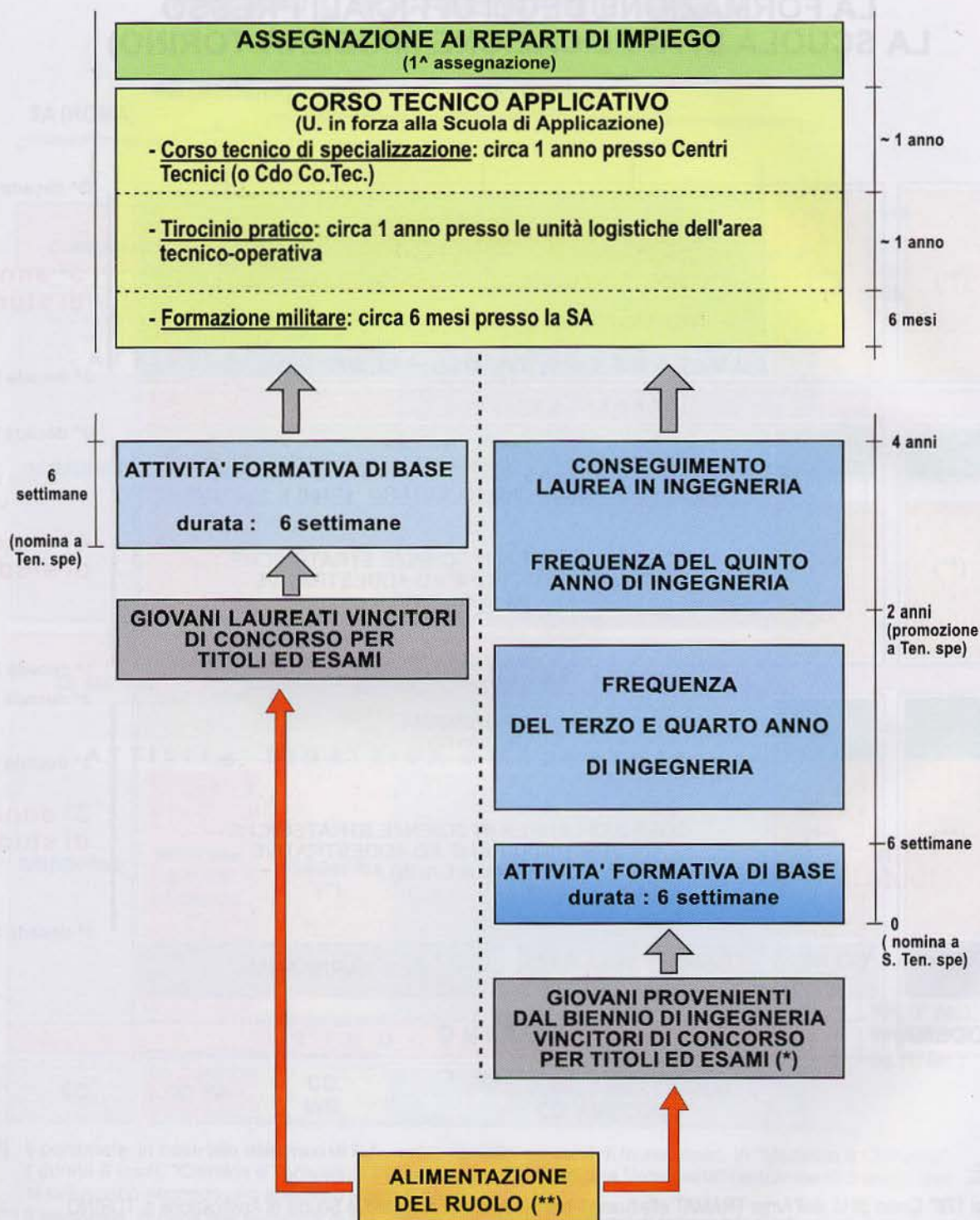
<div>(**)</div>		<div>(**)</div>		<div>CORSO DI PERFEZIONAMENTO LINGUISTICO (presso SA) CORSO TECNICO APPLICATIVO (presso Scuole d'Arma/Centri di add.) TIROCINIO PRATICO (presso i RAV)</div>		<div>3^a decade Giu.</div>
						<div>5° anno di studi</div>
						<div>1^a decade Set.</div>
<div>L I C E N Z A E S T I V A</div>						
<div></div>		<div></div>		<div>CAMPO D'ARMA (Modulo IV)</div>		<div>3^a decade Lug.</div>
<div></div>		<div></div>		<div>VIAGGIO DI ISTRUZIONE ALL'ESTERO (1 sett.)</div>		<div>3^a decade Giu.</div>
<div>(**)</div>		<div>(**)</div>		<div>CORSO DI LAUREA IN SCIENZE STRATEGICHE - ATTIVITA' DIDATTICHE ED ADDESTRATIVE - (Moduli I, II, III)</div>		<div>4° anno di studi</div>
						<div>1^a decade Set.</div>
<div>L I C E N Z A E S T I V A</div>						<div>3^a decade Lug.</div>
<div></div>		<div></div>		<div>CAMPO D'ARMA (Modulo IV)</div>		<div>3^a decade Giu.</div>
<div>(**)</div>		<div>(**)</div>		<div>CORSO DI LAUREA IN SCIENZE STRATEGICHE - ATTIVITA' DIDATTICHE ED ADDESTRATIVE - (Moduli I, II, III)</div>		<div>3° anno di studi</div>
						<div>1^a decade Set.</div>
<div>CO.SA. (**)</div>		<div>CO.ING. (**)</div>		<div>TRAMAT (*)</div>	<div>CO. AMM. E COM.</div>	<div>VARIE ARMI</div>
<div>MODENA</div>		<div>TORINO</div>				

NOTE:

- (*) Dal 178° Corso gli U. dell'Arma TRAMAT effettuano il biennio Applicativo presso la Scuola di Applicazione di TORINO anziché presso la Scuola TRAMAT di ROMA.
- (**) Gli U. del Co. Sa. e del Co. Ing. proseguono gli studi per conseguire le relative lauree specialistiche ("Medicina e Chirurgia", "Chimica e Tecnologie Farmaceutiche" e "Medicina Veterinaria" per il Co. Sa., "Ingegneria" con vari indirizzi per il Co. Ing.) che si sviluppano secondo specifici piani di studi.

CORPO DEGLI INGEGNERI

- Formazione -



(*) Fonte di reclutamento sospesa a partire dal 1997.

(**) Gli U. in argomento, a partire dal 181° Corso (a.a. 1999-2000), saranno reclutati tramite Accademia Militare.

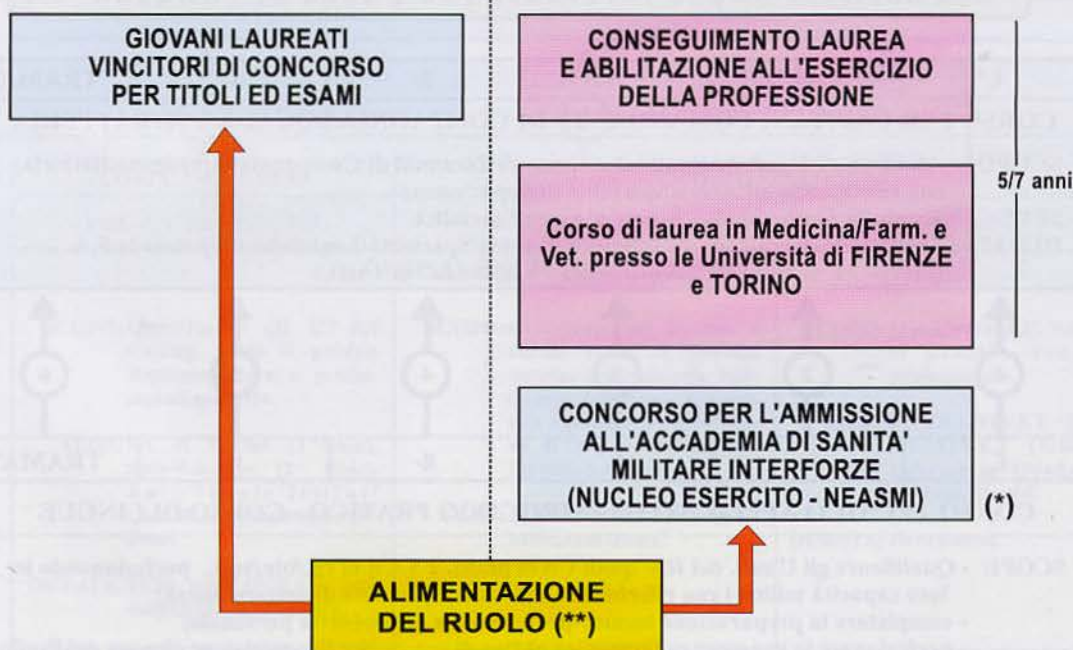
CORPO SANITARIO

(Medici, Farmacisti e Veterinari)

- FORMAZIONE -

ASSEGNAZIONE AI REPARTI DI IMPIEGO (1 ^a Assegnazione)	
UFFICIALI MEDICI E FARMACISTI	UFFICIALI VETERINARI
SCOPO: Qualificare gli U. me./farm. sotto il profilo tecnico-professionale.	SCOPO: Qualificare gli U. vet. sotto il profilo tecnico-professionale.
SEDE: Policlinico Militare di ROMA.	SEDE: CEMIVET (GR) ed Infermeria Quadrupedi di MONTELIBRETTI:
DURATA: - 1 ^a fase (teorica), 35 gg. - 2 ^a fase (pratica - a carattere interforze), 90 gg.	DURATA: circa 6 mesi.
POSIZIONE DEL PERSONALE: <ul style="list-style-type: none"> - U. NEASMI: comandati (rimangono in forza al NEASMI). - U. provenienti dal concorso: assegnati al Policlinico Militare di Roma per frequenza Corso. 	POSIZIONE DEL PERSONALE: <ul style="list-style-type: none"> - U. NEASMI: comandati presso il CEMIVET. - U. provenienti dal concorso: assegnati al CEMIVET per frequenza Corso.
CORSO TECNICO APPLICATIVO (previsto dalla legge 18 dicembre 1964 n.1414)	

NOMINA A TENENTE IN SERVIZIO PERMANENTE



(*) Dall'anno accademico 1995-96 è stato sospeso il reclutamento per il NEASMI.

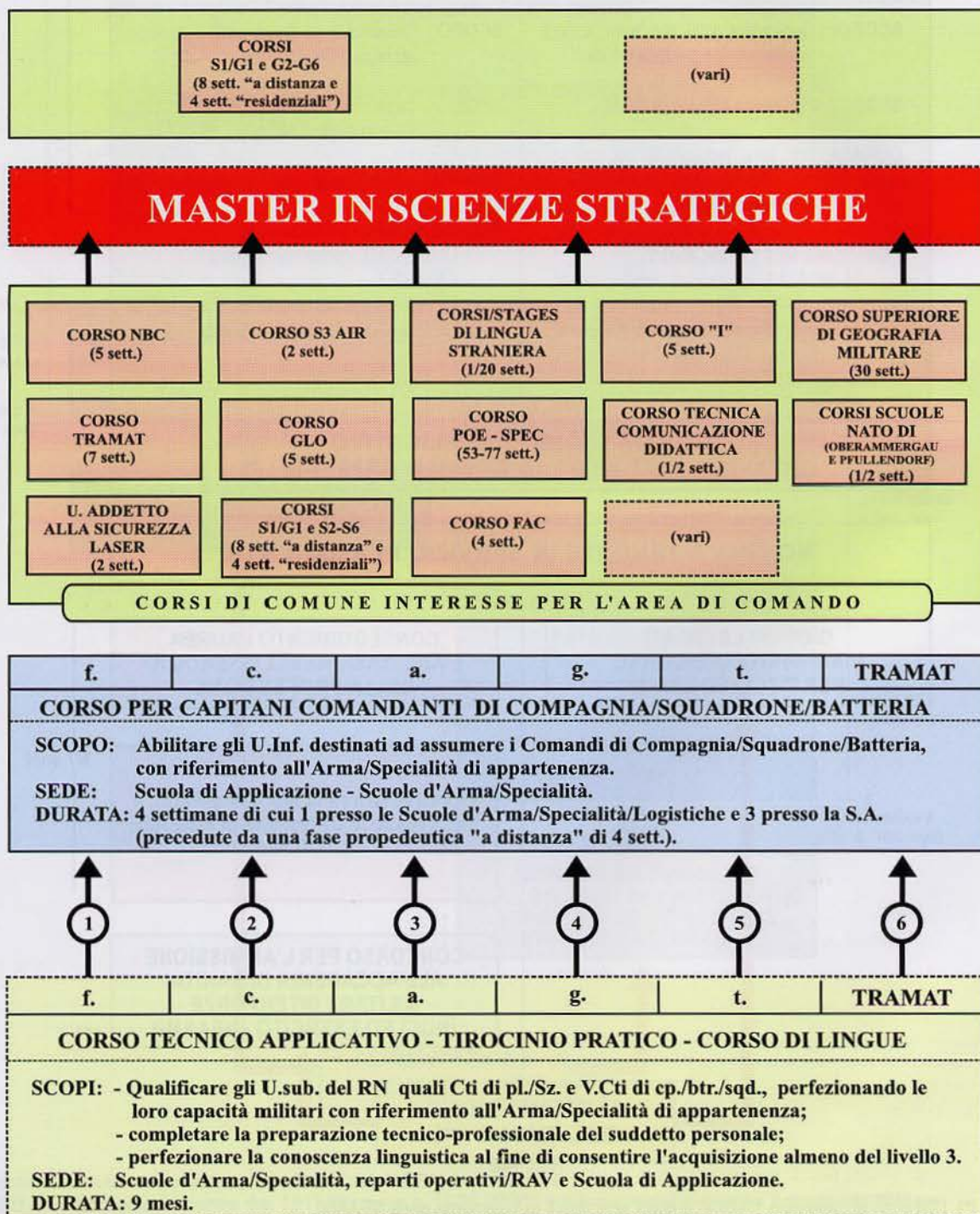
(**) Gli U. del Co. Sanitario, a partire dal 181° Corso (a.a. 1999-2000), saranno reclutati tramite Accademia Militare.

ITER FORMATIVO DEGLI UFFICIALI QUALIFICAZIONE

- AREA DI COMANDO (f., c., a., g., t., TRAMAT) -

SPECIALIZZAZIONE

QUALIFICAZIONE



ITER FORMATIVO DEGLI UFFICIALI

QUALIFICAZIONE

- AREA TECNICA (Co.Ing., Co.Sa.) -

MASTER IN SCIENZE STRATEGICHE

①

②

CORSI DI SPECIALIZZAZIONE e/o PERFEZIONAMENTO

SCOPO: Elevare il livello Tecnico-professionale degli U. vet. destinati a ricoprire l'incarico di Capo Servizio di G. U.

SEDE: Sedi di Università it..

DURATA: 1-3 anni (frequenza sal-
tuaria).

CORSO PER ATTRIBUZIONI SPECIFICHE PER CAPITANO

SCOPO: Acquisire le professionalità specifiche richieste dagli incarichi da ricoprire.

SEDE: Cdo Co.Ing.

DURATA: 2 settimane.

SCOPO: Acquisire le professionalità specifiche richieste dagli incarichi da ricoprire.

SEDE: SCUSAN.

DURATA: 2 settimane.

SCOPO: Acquisire le professionalità specifiche richieste dagli incarichi da ricoprire (U. Ad. al servizio Vet.).

SEDE: CEMIVET (GR).

DURATA: 2 settimane.

①

②

CORPO INGEGNERI

CORPO SANITARIO

PGL

AM

U. me. e farm.

U. vet.

CORSO TECNICO APPLICATIVO (1)

SCOPO: Qualificare gli U. del Co.Ing. sotto il profilo Tecnico-militare e professionale specifico.

SEDE: SA di Torino (1^a Fase), Enti/Rep.Opv. (2^a Fase), Enti/Scuole/Istituti Qualifica Professionale (3^a Fase).

DURATA: 17/24 mesi (PGL) e 7/10 mesi (AM, solo 3^a Fase).

SCOPO: Qualificare gli U. me. e farm. sotto il profilo Tecnico-professionale relativamente agli aspetti di pratica ospedaliera e di funzione di Organi esecutivi del Servizio Sanitario.

SEDE: SCUSANIVET e Policlinico Militare di Roma.

DURATA: circa 6 mesi.

SCOPO: Qualificare gli U. Vet. sotto il profilo Tecnico-professionale.

SEDE: SCUSANIVET (RM), CEMIVET (GR) e Infermeria Quadrupedi di Montelibretti.

DURATA: circa 6 mesi.

(1) Sono in fase di approvazione alcune modifiche ai Corsi Applicativi, che prevedono:

- per gli U. Co. Ing., una riduzione a 10 mesi (6 di fase formativa, 2 di tirocinio pratico e 2 di fase finale), seguiti dalla fase di Qualificazione Professionale (da 6 a 10 mesi, sulla base dei diversi indirizzi);
- per gli U. Co. SANIVET, l'inserimento, nell'ambito del CTA, di un Corso "Advanced Trauma Life Support" presso l'Università di Torino.

ITER FORMATIVO DEGLI UFFICIALI

QUALIFICAZIONE

- AREA AMMINISTRATIVA - CO. AMM. E COM. -

MASTER IN SCIENZE STRATEGICHE

CORSO DI MERCEOLOGIA E CHIMICA APPLICATA

SCOPO: Preparare gli U. RN del Co. di Amm. e Com.(*) all'espletamento dell'incarico di "Addetto ai Collaudi" ed all'impiego nel settore degli studi e della normativa tecnica dei materiali d'interesse del Corpo.

SEDE: Università degli studi.

DURATA: 2 anni.

CORSI VARI A CARATTERE TECNICO

SCOPO: Aggiornamento del profilo tecnico-professionale degli U. mediante:
 - disamina della normativa giurisdizionale/dottrinale e delle incombenze contrattuali/gestionali attinenti al Co. di Amm. e Com.;
 - istruzione sull'impiego di nuovi mezzi/materiali in dotazione.

SEDE: SAC.

DURATA: variabile (es.: 3 giorni per il Corso di Formazione, 3 settimane per il Corso di Formazione/Addestramento per l'impiego dei nuovi complessi campali, ecc.).

CORSI PER ATTRIBUZIONI SPECIFICHE NEL GRADO DI CAPITANO

SCOPO: Aggiornare la preparazione degli U. di Amministrazione e Commissariato in vista dell'assunzione di incarichi direttivi da svolgere in piena autonomia e favorire una maggiore integrazione nei Servizi di Commissariato.

SEDE: Scuola di Guerra / SAC.

DURATA: 2-3 settimane.

Addetto al
Ca. Servizio
di Amm. e/o
Com.

Addetto al
Ca. Servizio
di Istituto di
formazione

Capo
Gestione
Denaro

Capo
Servizio
Amm.vo

Capo
Sezione
Trattam.
Economico

Capo
Sezione
Trattam.
Quiesc.

Capo
Sezione
Contratti

POSSIBILI INCARICHI NEL GRADO DI CAPITANO

IMPIEGO

CORSO TECNICO APPLICATIVO - TIROCINIO PRATICO - CORSO DI LINGUA

SCOPI: - Qualificare gli U. sub. del RN quali Capi Gestione/Servizio, perfezionando le loro capacità militari con riferimento al Corpo di appartenenza;
 - completare la preparazione tecnico-professionale del suddetto personale;
 - perfezionare la conoscenza linguistica al fine di consentire l'acquisizione almeno del livello 3.

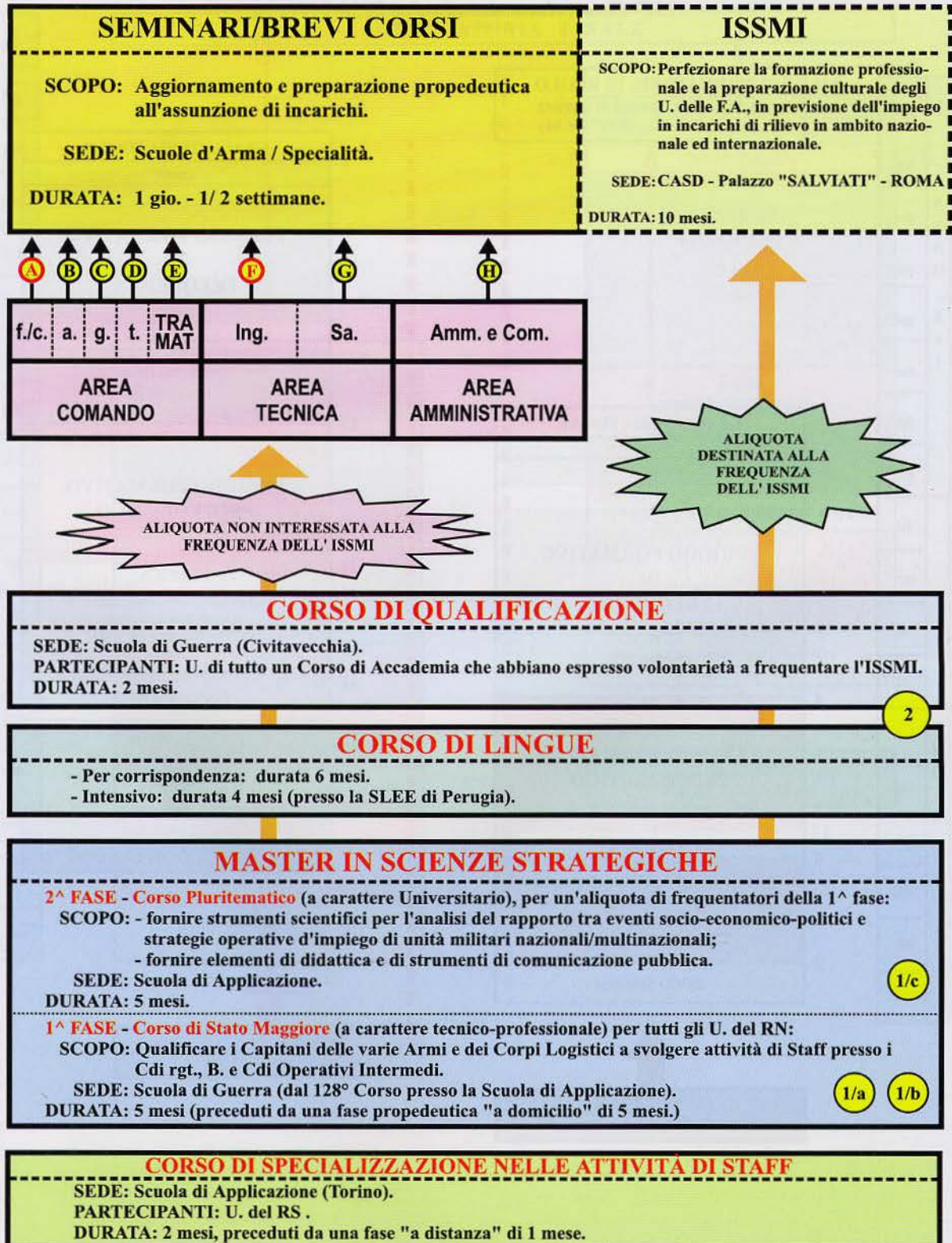
SEDE: SAC, Cdi B. e/o Scuole e Scuola di Applicazione.

DURATA: 9 mesi.

(*) U. in possesso di Diploma di Laurea e che abbiano ultimato il periodo di attribuzioni specifiche.

ITER FORMATIVO DEGLI UFFICIALI SPECIALIZZAZIONE

- AREE DI COMANDO - TECNICA - AMMINISTRATIVA -



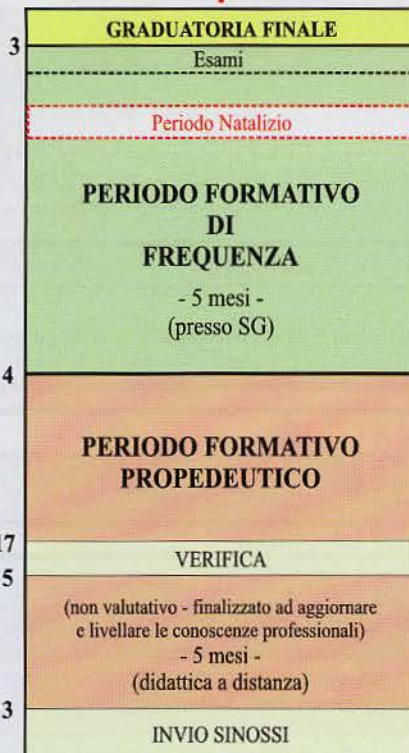
SVILUPPO CORSO DI SM

- FASE TRANSITORIA -

(127° Corso, Anno Accademico 2000-2001)

	ago.
	lug.
A	giu.
N	mag.
N	apr.
O	mar.
X	feb.
+	gen.
1	
	dic.
	nov.
	ott.
	set.
A	ago.
N	lug.
N	giu.
O	mag.
X	apr.
	mar.

GRADUATORIA DI RUOLO
(attribuzione vantaggi di carriera
secondo D.L.vo n. 490/97 art. 66)



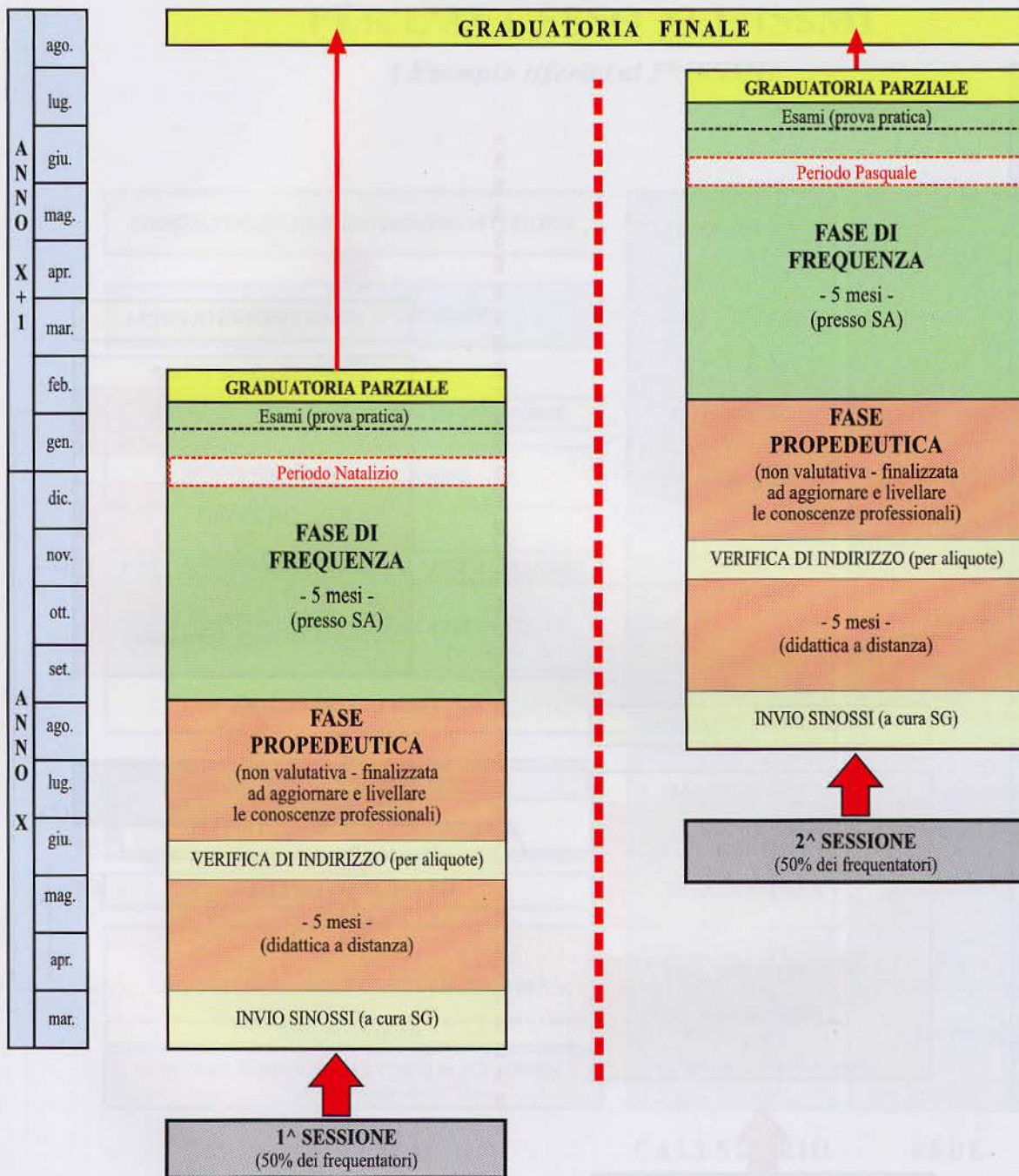
1^ SESSIONE
(U. di f., c., a., g., t.)



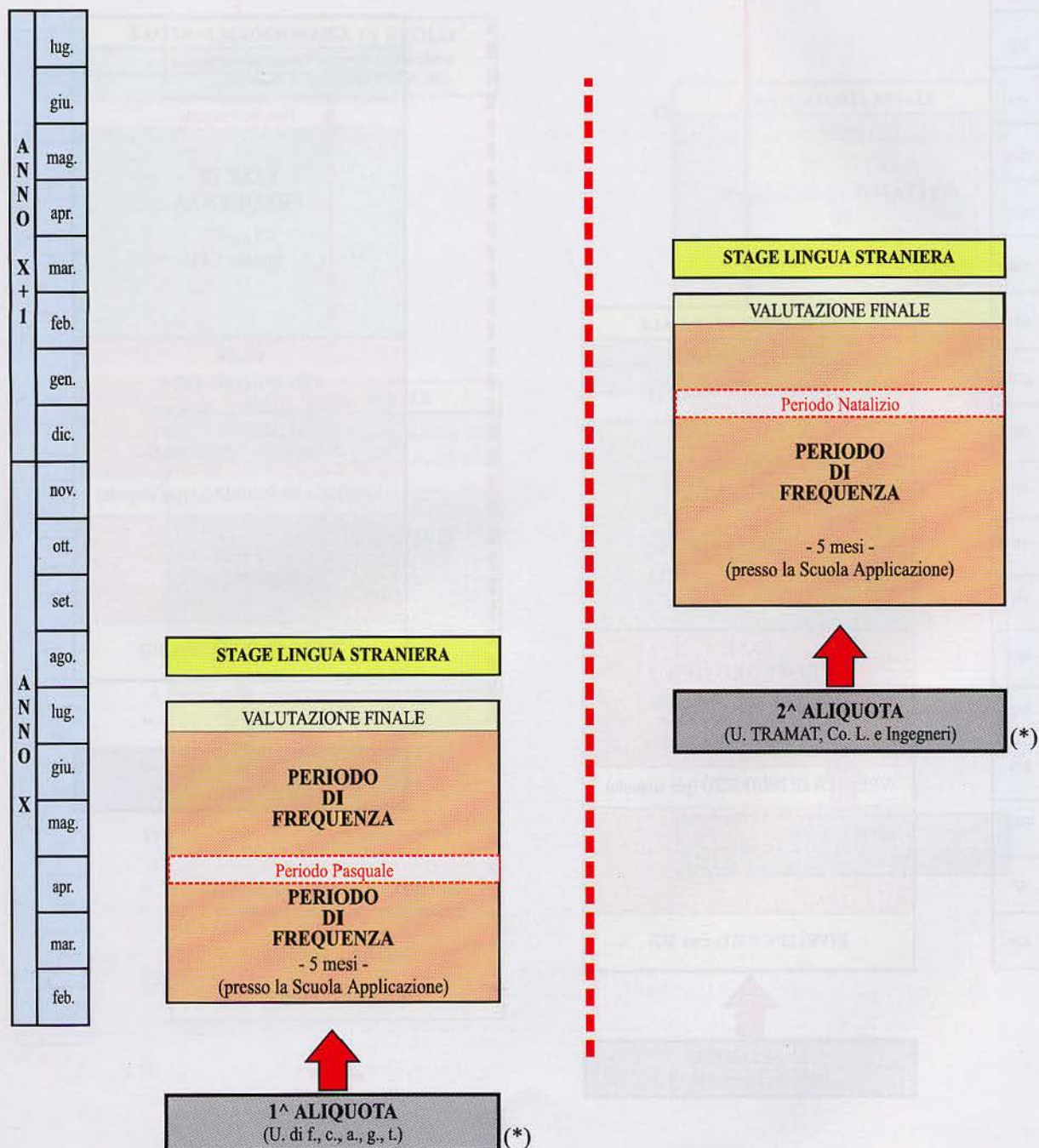
2^ SESSIONE
(U. TRAMAT, Co. L. e Ingegneri)

SVILUPPO CORSO DI SM

- FASE A REGIME -
(dall'Anno Accademico 2001-2002)



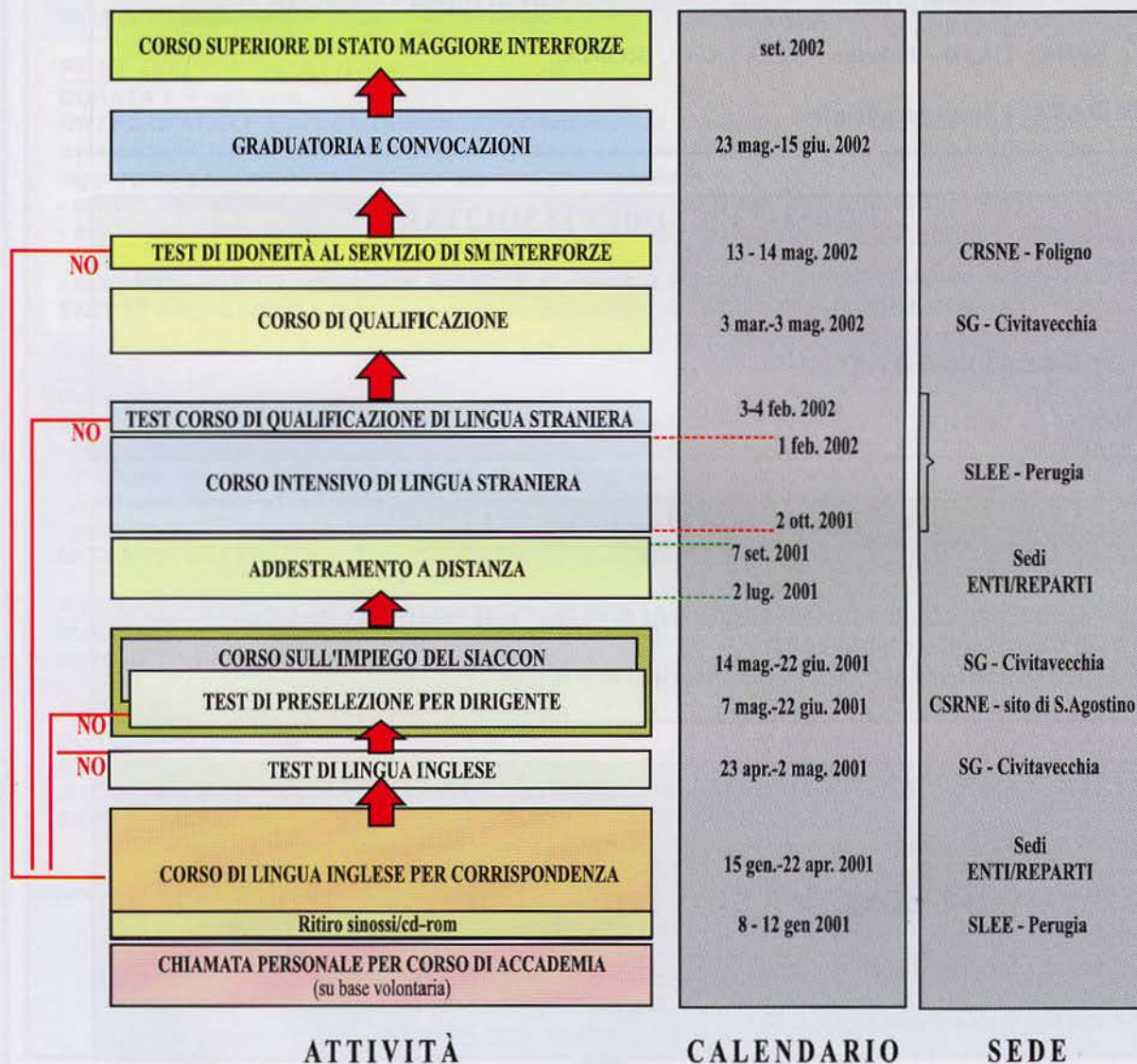
SVILUPPO CORSO PLURITEMATICO



(*) Nella fase transitoria, la 1^ aliquota è costituita da U. di f., c., a., g., t., la 2^ di U. TRAMAT, Co.L. e Ing..
Nella fase a regime, entrambe le aliquote avranno U. di tutte le Armi/Corpi.

ITER SELETTIVO DEL PERSONALE PER L'ACCESSO ALL'ISSMI

(Esempio riferito al 5° ISSMI)



ITER FORMATIVO DEGLI UFFICIALI

- PROFESSIONALIZZAZIONE -

SEMINARI DI STUDIO (IASD)

SCOPO: Perfezionare la formazione professionale degli U. delle F.A. in senso Interforze, mediante lo studio e la risoluzione di problematiche di Politica militare con i necessari riferimenti alla Politica nazionale di Difesa e Sicurezza.

SEDE: CASD - Palazzo "SALVIATI", ROMA.

DURATA: 1 anno accademico.

CORSO PER ADDETTI MILITARI

SCOPO: Fornire le conoscenze teoriche generali in merito al particolare servizio degli Addetti Militari.

SEDE: RUD - ROMA.

DURATA: 2 mesi.

CORSI DI FORMAZIONE SELETTIVA

- per U. designati al Cdo di btg./gr. (1);
- di abilitazione alle funzioni dirigenziali di "Line" e di "Staff" (U. designati al Cdo di rgt. e/o equiparati) (2);
- per U. destinati al Cdo B. o alti incarichi di SM (3).

CORSO SUPERIORE DI STATO MAGGIORE INTERFORZE (ISSMI)

SCOPO: Perfezionare la formazione professionale e la preparazione culturale degli U. delle F.A. per metterli in condizione di ricoprire incarichi di particolare rilievo negli ambiti di F.A., Interforze ed Internazionali.

SEDE: CASD - Palazzo "SALVIATI" - ROMA.

DURATA: 1 anno accademico.

NOTE:

(1) a partire dall'anno 2001.

(2) SCOPO: fornire elementi relativi agli scenari WAR, MOOTW e Sede Stanziale al Cte di rgt., ovvero al Responsabile di uno Staff; DURATA: 3 mesi, di cui due "a distanza" ed uno "residenziale" (presso la SG).

(3) a partire dall'anno 2000.

CORSO APPLICATIVO PER IL RECLUTAMENTO DEGLI UFFICIALI DEL RUOLO SPECIALE

ASSEGNAZIONE AI REPARTI D'IMPIEGO

Le valutazioni delle due fasi sono responsabilità della Scuola di Applicazione, la loro media determina il punteggio finale del Corso Applicativo. La media dei punteggi del concorso e del Corso determina le anzianità relativa/assoluta.

VALUTAZIONE

ACCERTAMENTO PSICOATTITUDINALE ESPERIENZIALE

DURATA ♦ 4 giornate (per la sola somministrazione del test)

ENTE RESPONSABILE ♦ Centro Selezione Reclutamento Nazionale Esercito.

FASE DIFFERENZIATA

DURATA ♦ 4 settimane.

OBJ FORMATIVI ♦ Elevare le capacità tecnico-professionali in relazione ad Arma/specialità e Corpo di assegnazione, mediante esercitazioni pratiche riferite a scenari funzionali (Pre Mission/War/OOTW), per raggiungere quantomeno un sufficiente standard prestazionale in :

- corretta impostazione dell'attività di comando a livello plotone (U. delle Armi e Tra. Mat.);
- assolvimento delle funzioni relative agli incarichi di Ca. S. Amm., Ca. ge. den. e U. ad. all'Uf. L. presso reparti operativi/addestrativi (U. di Amministrazione e Commissariato);
- assolvimento delle funzioni relative agli specifici incarichi di supporto sanitario (U. del Corpo sanitario)¹.

ENTE RESPONSABILE ♦ Scuole d'Arma/specialità e dei Corpi e SME-CFP.

FASE COMUNE

DURATA ♦ 12 settimane

OBJ FORMATIVI ♦ Conferire ai frequentatori capacità tecnico-professionali per:

- gestire l'azione di comando, applicando le tecniche di comunicazione e di leadership;
- impiegare strumenti e procedure per operare in contesti Pre Mission/War/OOTW;
- pianificare l'attività addestrativa secondo le tecniche della didattica per obiettivi;
- gestire correttamente le problematiche logistico-amministrative a livello reparto.

ENTE RESPONSABILE ♦ Scuola di Applicazione.

ACCERTAMENTO PSICOATTITUDINALE TESTOLOGICO

DURATA ♦ 2 giornate (per la sola effettuazione delle prove)

ENTE RESPONSABILE ♦ Centro Selezione Reclutamento Nazionale Esercito.

FASE PROPEDEUTICA (eventuale)

DURATA ♦ 2 settimane

OBJ FORMATIVI ♦ Conferire ai frequentatori provenienti dai civili gli elementi comportamentali/professionali di base, per il corretto inserimento nella F.A. e quale attività propedeutica alla prosecuzione del Corso.

ENTE RESPONSABILE ♦ Scuola di Applicazione.

ARTICOLAZIONE

Uniformare la preparazione tecnico professionale di base dei frequentatori, elevare le capacità di operare nell'ambito dell'Arma/Corpo/specialità di prevista assegnazione e verificare, al termine del Corso, il livello prestazionale conseguito ai fini dell'immissione nel ruolo e della determinazione dell'anzianità relativa ed assoluta.

SCOPO DEL CORSO APPLICATIVO

Personale reclutato ai sensi del D.Lgvo 490/97 per concorso (per titoli ed esami) e a domanda, utilmente collocato nella graduatoria di merito.

¹Gli U. me. Psicologi frequentano la fase differenziata presso lo SME-CFP e, successivamente, frequentano un Tirocinio Pratico di 8 set. (solo U. me. psi.).

ATTUALE ITER FORMATIVO DEGLI UFFICIALI DI COMPLEMENTO 1^A NOMINA

CORSO DI AGGIORNAMENTO

SEDE: Scuola di Applicazione - Scuola d'Arma/Specialità e Co. L.

DURATA: 16 settimane

CONCORSO

FERMA BIENNALE

**SERVIZIO
DI
1^A NOMINA**
(~ 9 mesi)

**SERVIZIO
DI
1^A NOMINA**
(~ 11 mesi)

CORSO DI INSERIMENTO GUIDATO NEI REPARTI

SEDE: Comandi G.U./Enti di appartenenza

DURATA: 5 giorni

LICENZA DI FINE CORSO (10 gg.)

DURATA: 21 settimane (prevista da DM) (*)

SEDI:

- Sc. Fanteria (Cesano): G., mec., b., alp., par., lag. (**);
- Sc. di Cav. (Lecce): cavalieri (carristi e di linea);
- Sc. Artiglieria (Bracciano): artiglieri;
- Centro Add. e Sperim. c/a (Sabaudia): artiglieri c/a;
- Sc. Genio (Roma): genieri;
- Sc. Trasmissioni (Roma): trasmettitori;
- Sc. Trammat (Roma): TRAMAT (**);
- Sc. Amm. e Com. Es. (Maddaloni): AMMCOM.

SCOPO: Formazione U. sub.

OBJ: - materie comuni;
- materie Specializzazione.

CORSI AUC:

varie Armi, TRAMAT, Co. AMMCOM.

LICENZA DI FINE CORSO (10 gg.)

DURATA: 10 settimane (prevista da DM) (*)

SEDI:

- Sc. Sanità (Roma): me. e chim. farm.;
- Centro Mil. Vet. (Grosseto): Vet.;
- Sc. Trasmissioni (Roma): Co. Ing.;

SCOPO: Formazione U. sub.

OBJ: - materie comuni;
- materie Specializzazione.

CORSI AUC:

Co. Sa., Co. Ing.

(*): E' già stata avviata all'iter legislativo apposita variante al DM volta a ridurre la durata di tali Corsi rispettivamente da 21 a 12 settimane e da 10 a 6 settimane.

(**): Gli AUC delle varie Armi (compresa l'A. TRAMAT) svolgono uno "stage" di qualificazione ambientale di 2 settimane presso il Ce. Add. Alp.

ELENCO APPENDICI ALL'ALLEGATO "A-1"

1. APPENDICE 1: -----

2. APPENDICE 2: Licenze

LICENZE DEI MILITARI IN SERVIZIO DI LEVA OBBLIGATORIO E DEI VFB CON MENO DI 10 MESI DI SERVIZIO

----- invariato -----

LICENZE DEL PERSONALE IN SERVIZIO PERMANENTE

----- invariato -----

LICENZE DEI MILITARI IN SERVIZIO DI LEVA OBBLIGATORIO E DEI VFB CON MENO DI 10 MESI DI SERVIZIO

----- invariato -----

LICENZE E PERMESSI PER IL PERSONALE V.F.B. CON OLTRE 10 MESI DI SERVIZIO

----- invariato -----

LICENZE DEL PERSONALE IN SERVIZIO PERMANENTE

STRAORDINARIA (compresa nel tetto massimo di 45 giorni calendariali)		
a) eccezionali motivi di carattere privato; b) per imminente pericolo di vita o per la morte di un congiunto, del tutore, del coniuge del tutore o dei figli di questi, del patrigno, della matrigna o dei figli di questi;	non oltre gg. 45 gg. 10 più il viaggio, per genitori, moglie, suoceri, figli, tutore e coniuge del tutore, patrigno e matrigna; gg. 7 più il viaggio, per fratelli, sorelle e figli del tutore, del patrigno e della matrigna.	Può essere concessa dopo aver fruito di tutta la licenza ordinaria. E' cumulabile con la licenza ordinaria.
c) matrimoniale;	gg. 15 compreso il viaggio	E' cumulabile con la licenza ordinaria.
d) convalescenza;	vedasi art. 26 delle "Norme unificate per la concessione delle licenze"	—
e) per esami: - militari	non oltre gg. 30	
- di stato (sono da considerare esami di stato gli esami di licenza di scuola media di 1° e 2° grado e di abilitazione all'esercizio della professione);	non oltre gg. 15	La licenza straordinaria per esami militari è dovuta nella misura e con le modalità previste dai bandi di concorso o dalle determinazioni ministeriali, allo scopo di consentire al militare di completare la preparazione per sostenere esami militari. E' convertita in licenza ordinaria qualora il militare per motivi dipendenti dalla propria volontà, non sostenga gli esami. E' cumulabile, compatibilmente con le esigenze di servizio, con tutta o parte della licenza ordinaria. E' frazionabile in relazione alla scadenza delle prove d'esame. Può essere frazionabile in dipendenza degli intervalli fra le varie prove di esame.
f) per cure balneo-termali, idropiniche e salsoiodiche su conforme parere del sanitario militare;	gg. 15 (compreso viaggio e periodo di riposo dopo la cura) – legge 638/83	Purché gli interessati non possano usufruire di ricovero negli stabilimenti militari a causa della indisponibilità di posti.
g) per aggiornamento scientifico	gg. 8	

LICENZE DEI MILITARI IN SERVIZIO DI LEVA OBBLIGATORIO E DEI V.F.B. CON MENO DI 10 MESI DI SERVIZIO

----- invariato -----

LICENZE E PERMESSI PER IL PERSONALE V.F.B. CON OLTRE 10 MESI DI SERVIZIO

STRAORDINARIA (compresa nel tetto massimo di 45 giorni calendariali)		
a) eccezionali motivi di carattere privato;	non oltre gg. 45	Può essere concessa dopo aver fruito di tutta la licenza ordinaria.
b) per imminente pericolo di vita o per la morte di un congiunto, del tutore, del coniuge del tutore o dei figli di questi, del patrigno, della matrigna o dei figli di questi;	gg. 10 più il viaggio, per genitori, figli, tutore e coniuge del tutore, patrigno e matrigna; gg. 7 più il viaggio, per fratelli, sorelle e figli del tutore, del patrigno e della matrigna.	E' cumulabile con la licenza ordinaria.
c) convalescenza;	vedasi art. 26 delle "Norme unificate per la concessione delle licenze"	—
d) per esami: - militari - di stato (sono da considerare esami di stato gli esami di licenza di scuola media di 1° e 2° grado e di abilitazione all'esercizio della professione);	non oltre gg. 30 non oltre gg. 15	La licenza straordinaria per esami militari è dovuta nella misura e con le modalità previste dai bandi di concorso o dalle determinazioni ministeriali, allo scopo di consentire al militare di completare la preparazione per sostenere esami militari. E' convertita in licenza ordinaria qualora il militare per motivi dipendenti dalla propria volontà, non sostenga gli esami. E' cumulabile, compatibilmente con le esigenze di servizio, con tutta o parte della licenza ordinaria. E' frazionabile in relazione alla scadenza delle prove d'esame. Può essere frazionabile in dipendenza degli intervalli fra le varie prove di esame.
e) per cure balneo-termali, idropiniche e salsoiodiche su conforme parere del sanitario militare;	gg. 15 (compreso viaggio e periodo di riposo dopo la cura) - legge 638/83	Purché gli interessati non possano usufruire di ricovero negli stabilimenti militari a causa della indisponibilità di posti.
f) per aggiornamento scientifico	gg. 8	

LICENZE DEL PERSONALE IN SERVIZIO PERMANENTE

STRAORDINARIA (non compresa nel tetto massimo di 45 giorni calendariali).		
<p>a) per motivi di carattere privato ai sensi delle leggi</p> <ul style="list-style-type: none"> - 903/77; - 1204/71; - 53/2000. 	<p>Per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; durante i primi 8 anni di vita del bambino.</p> <p>Per il periodo della malattia, nei primi 3 anni di età; per un massimo di 5 gg. Lavorativi all'anno, tra i 3 e gli 8 anni di età.</p>	<p>Per entrambi i genitori (anche contemporaneamente) nel limite complessivo di 10 mesi, entro i primi 8 anni del bambino.</p> <p>In alternativa alla madre lavoratrice durante le malattie del bambino entro i primi 8 anni di vita.</p>
<p>b) trasferimento in territorio nazionale;</p>	<p>gg. 20 al personale ammogliato o con famiglia a carico e comunque con almeno 10 anni di servizio;</p> <p>gg. 10 al personale senza famiglia a carico con meno di 10 anni di servizio o per trasferimento nell'ambito della stessa sede di servizio.</p>	<p>Nel caso di trasferimento nell'ambito della stessa sede di servizio che determini il cambio di abitazione, la licenza può essere concessa, a richiesta dell'interessato. Può essere frazionata o differita, per particolari esigenze di servizio, o a seguito di istanza dell'interessato da presentarsi all'atto della notifica del trasferimento; deve, comunque, essere fruita entro il termine di anni tre dall'attuazione del trasferimento. E' cumulabile, compatibilmente con le esigenze di servizio, con tutta o parte della licenza ordinaria. La licenza di cui trattasi non compete al personale in servizio di leva.</p>
<p>c) trasferimento per il personale destinato a prestare o che rientri dal servizio all'estero;</p>	<p>gg. 30 al personale ammogliato o con famiglia a carico e, comunque, con almeno 10 anni di servizio;</p> <p>gg. 20 al personale senza famiglia a carico con meno di 10 anni di servizio.</p>	<p>Non è frazionabile e non può essere fruita durante il servizio all'estero.</p>
<p>d) per recupero festività soppresse (legge 937/77);</p>	<p>gg. 2 in aggiunta alla licenza ordinaria, di cui seguono la disciplina.</p>	<p>Da fruire nell'anno solare, in misura proporzionale al servizio prestato o da prestare nell'anno.</p>
<p>e) per protezione sanitaria contro i pericoli delle radiazioni ionizzanti</p>	<p>gg. 4, in unica soluzione o separatamente a richiesta dell'interessato, cumulabili con la licenza ordinaria o altri tipi di licenza.</p> <p>gg. 15</p>	<p>Viene concessa al personale che sia stato esposto, per motivi di lavoro, per almeno sei mesi alle radiazioni ionizzanti. E' cumulabile con la licenza ordinaria e può essere frazionabile in relazione alla quantità di radiazione assorbita.</p>
<p>f) per motivi già stabiliti con determinazione ministeriale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ai militari paraplegici per causa di servizio, ricoverati in ospedali militari; - per campagna elettorale, al personale candidato alle elezioni politiche o amm/ve; 	<p>in più aliquote fino a 180 giorni annui</p> <p>giorni pari alla durata della campagna elettorale</p>	<p>E' cumulabile con la licenza ordinaria.</p> <p>Concessa dietro domanda documentata (art. 6 legge 382/1978). Non è computabile ai fini dell'assolvimento degli obblighi di leva (art. 2 legge 19.3.1990, n. 50).</p>
<p>g) frequenza corsi per dottorato di ricerca e per borse di studio universitarie;</p>		
<p>h) frequenza corsi per scuola di 150 ore specializzazione;</p>		<p>Destinate esclusivamente per la frequenza delle lezioni del corso richiesto. Non sono fruibili in unica soluzione.</p>
<p>i) Per altri motivi stabiliti di volta in volta dal Ministero.</p>		

LICENZE DEI MILITARI IN SERVIZIO DI LEVA OBBLIGATORIO E DEI VFB CON MENO DI 10 MESI DI SERVIZIO

----- invariato -----

LICENZE E PERMESSI PER IL PERSONALE V.F.B. CON OLTRE 10 MESI DI SERVIZIO

STRAORDINARIA (non compresa nel tetto massimo di 45 giorni calendariali).		
a) per protezione sanitaria contro i pericoli delle radiazioni ionizzanti.	gg. 15	Viene concessa al personale che sia stato esposto, per motivi di lavoro, per almeno sei mesi alle radiazioni ionizzanti. E' cumulabile con la licenza ordinaria e può essere frazionabile in relazione alla quantità della radiazione assorbita.
b) trasferimento in territorio nazionale;	gg. 10.	Nel caso di trasferimento nell'ambito della stessa sede di servizio che determini il cambio di abitazione, la licenza può essere concessa, a richiesta dell'interessato. Può essere frazionata o differita, per particolari esigenze di servizio, o a seguito di istanza dell'interessato da presentarsi all'atto della notifica del trasferimento; deve, comunque, essere fruita entro il termine di anni tre dall'attuazione del trasferimento. E' cumulabile, compatibilmente con le esigenze di servizio, con tutta o parte della licenza ordinaria. La licenza di cui trattasi non compete al personale in servizio di leva.
c) trasferimento per il personale destinato a prestare o che rientri dal servizio all'estero;	gg. 20.	Non è frazionabile e non può essere fruita durante il servizio all'estero.
d) per recupero festività soppresse (legge 937/77)	gg. 2 in aggiunta alla licenza ordinaria, di cui seguono la disciplina. gg. 4, in unica soluzione o separatamente a richiesta dell'interessato, cumulabili con la licenza ordinaria o altri tipi di licenza.	Da fruire nell'anno solare, in misura proporzionale al servizio prestato o da prestare nell'anno.
e) per motivi già stabiliti con determinazione ministeriale: - ai militari paraplegici per causa di servizio, ricoverati in ospedali militari; - per campagna elettorale, al personale candidato alle elezioni politiche o amm/ve.	in più aliquote fino a 180 giorni annui giorni pari alla durata della campagna elettorale	E' cumulabile con la licenza ordinaria. Concessa dietro domanda documentata (art. 6 legge 382/1978). Non è computabile ai fini dell'assolvimento degli obblighi di leva (art. 2 legge 19.3.1990, n. 50).
f) frequenza corsi per dottorato di ricerca e per borse di studio universitarie		
g) frequenza corsi per scuola di specializzazione.	150 ore	Destinate esclusivamente per la frequenza delle lezioni del corso richiesto. Non sono fruibili in unica soluzione.
h) Per altri motivi stabiliti di volta in volta dal Ministero.		

IL VETTOVAGLIAMENTO

1. -----

2. I VIVERI E LA RAZIONE VIVERI

Nella più comune accezione, la razione viveri rappresenta il quantitativo di alimenti, qualitativamente considerati, in grado di soddisfare per 24 ore i fabbisogni calorici e plastici dell'organismo umano, rappresentati, rispettivamente, da:

- aliquota di sostanze ingerite, in grado di assicurare lo svolgimento di tutte le attività giornaliere dell'individuo (**fabbisogni calorici**);
- da specie diverse di sostanze ingerite, in grado di assicurare i ricambi nelle perdite che giornalmente i singoli tessuti subiscono (**fabbisogni plastici**).

Ne discende che è definita razione alimentare quella entità nutrizionale che assicura, in termini quantitativi, le calorie necessarie per lo svolgimento delle quotidiane attività fisiche e, in termini qualitativi, le sostanze nutritive elementari (protidi, lipidi, glucidi), occorrenti per lo sviluppo organico e la riparazione della materia vivente, oltre a quei principi micronutrienti (vitamine e sali minerali), indispensabili per un'efficiente regolazione dell'attività metabolica.

Sotto i suddetti aspetti non esistono motivi particolari che possano differenziare l'alimentazione delle collettività militari da quelle civili. Non si deve, peraltro, dimenticare che, nel caso di cittadini alle armi, abbiamo a che fare con un gruppo omogeneo di individui di giovane età, aventi sviluppo corporeo non ancora completamente conseguito. L'alimentazione del soldato, quindi oltre a fornire le sostanze energetiche necessarie per affrontare senza danno le fatiche connesse alla pratica addestrativa, deve assicurare ai giovani l'apporto plastico indispensabile per portare a termine lo sviluppo corporeo.

La composizione delle razioni viveri in natura per i militari che ne conservano il godimento viene annualmente determinata con Decreto del Ministro della Difesa, da adottare di concerto con il Ministro del Tesoro. L'Ispettorato Logistico dell'Esercito annualmente aggiorna la direttiva "Norme per il Servizio Vettovagliamento del Personale dell'Esercito", che ha lo scopo di fornire disposizioni amministrative di carattere complementare ed esplicativo di quelle contenute nel citato Decreto Interministeriale.

Le **razioni viveri in natura** (ordinaria, media e pesante, comprensive, queste ultime due, delle integrazioni vitto per il personale in condizioni di impiego che comportano un maggior dispendio di energia) sono costituite dai generi elencati negli specchi seguenti:

Segue ALLEGATO "C-1" al Vademecum/Agenda**RAZIONE VIVERI NORMALE****(Composizione Ordinaria)**

Generi		Quantità
Acqua minerale	cl.	100
Caffè	gr.	4
Carne di bue fresca/ congelata al netto d'osso	gr.	200
Confettura frutta	gr.	17
Formaggio da tavola	gr.	30
Formaggio grana da raspa	gr.	10
Frutta fresca	gr.	300
Latte	cl.	20
Legumi secchi	gr.	36
Olio di arachide	cl.	2
Olio di oliva	cl.	2
Pane	gr.	250
Pasta	gr.	180
Pomodori pelati	gr.	70
Riso	gr.	40
Sale comune	gr.	15
Sale fino	gr.	5
Tonno o tonnidi sott'olio	gr.	20
Verdura fresca	gr.	400
Vino	cl.	23
Zucchero semolato	gr.	15

RAZIONE VIVERI NORMALE**(Composizione Media)**

Generi	Composizione ordinaria		Integrazione vitto	Composizione media
Acqua minerale	cl.	100	50	150
Biscotto dolce	gr.	0	50	50
Caffè	gr.	4	0	4
Carne di bue fresca/congelata al netto d'osso	gr.	200	20	220
Confettura frutta	gr.	17	0	17
Formaggio da tavola	gr.	30	3	33
Formaggio grana da raspa	gr.	10	1	11
Frutta fresca	gr.	300	24	324
Latte	cl.	20	10	30
Legumi secchi	gr.	36	2	38
Olio di arachide	cl.	2	0,2	2,2
Olio di oliva	cl.	2	0,2	2,2
Pane	gr.	250	20	270
Pasta	gr.	180	15	195
Pomodori pelati	gr.	70	6	76
Riso	gr.	40	3	43
Sale comune	gr.	15	1	16
Sale fino	gr.	5	0	5
Tonno o tonnidi sott'olio	gr.	20	2	22
Verdura fresca	gr.	400	10	410
Vino	cl.	23	2	25
Zucchero semolato	gr.	15	1	16

RAZIONE VIVERI NORMALE
(Composizione Pesante)

Generi	Composizione ordinaria		Integrazione vitto	Composizione Pesante
Acqua minerale	cl.	100	50	150
Biscotto dolce	gr.	0	75	75
Caffè	gr.	4	1	5
Carne di bue fresca/congelata al netto d'osso	gr.	200	40	240
Cioccolato fondente	gr.	0	25	25
Confettura frutta	gr.	17	0	17
Formaggio da tavola	gr.	30	6	36
Formaggio grana da raspa	gr.	10	2	12
Frutta fresca	gr.	300	50	350
Latte	cl.	20	11	31
Legumi secchi	gr.	36	4	40
Olio di arachide	cl.	2	0,4	2,4
Olio di oliva	cl.	2	0,4	2,4
Pane	gr.	250	40	290
Pasta	gr.	180	30	210
Pomodori pelati	gr.	70	12	82
Riso	gr.	40	6	46
Sale comune	gr.	15	2	17
Sale fino	gr.	5	0	5
Tonno o tonnidì sott'olio	gr.	20	4	24
Verdura fresca	gr.	400	20	420
Vino	cl.	23	4	27
Zucchero semolato	gr.	15	2	17

Oltre alla razione viveri ordinaria è corrisposta la **quota di miglioramento vitto**, che ha lo scopo di consentire gli acquisti di ulteriori generi per il miglioramento dei pasti, e il **supplemento per ricorrenze speciali**.

Allo scopo di evitare sciupii dei generi e consentire una maggiore varietà dei pasti è prevista una **elasticità della razione viveri ordinaria**, ottenibile mediante il ricorso alla **sostituzione dei generi di tabella** con altri prelevabili presso gli Organi Territoriali di Amministrazione e di Commissariato ed ai **riporti in economia**, che consistono in accreditamenti dei valori dei generi non consumati da utilizzare in liberi acquisti. Completano la normale alimentazione del personale militare, in speciali condizioni o in determinate destinazioni di servizio, che comportano un maggiore dispendio di energie o il superamento di disagi particolarmente gravosi, i generi di conforto che sono direttamente corrisposti agli interessati.

IL VESTIARIO E L'EQUIPAGGIAMENTO

1. GENERALITA' E NORMATIVA

Il servizio vestiario-equipaggiamento (v.e.) si occupa della:

- provvista di oggetti di corredo, equipaggiamento, pulizia e consumo;
- loro conservazione, gestione e distribuzione;
- riparazione, manutenzione e lavatura del corredo.

Il problema del v.e. del soldato presenta i seguenti aspetti:

- **igienico**, in quanto il vestiario deve rispondere a determinati requisiti per il soddisfacimento di necessità fisiologiche:
 - proteggere il corpo dall'azione dei raggi del sole, particolarmente forti durante la stagione estiva;
 - ostacolare la dispersione di calore nella stagione invernale;
 - non limitare la libertà di movimento;
 - consentire la traspirazione dell'epidermide;
- **tecnico – militare**, connesso ad esigenze di costruire oggetti riproducibili in serie, con materie prime di facile reperimento, con caratteristiche di resistenza e durata, con adeguata ripartizione in taglie;
- **estetico**, connesso alla necessaria funzione decorativa per soddisfare sia l'amor proprio e la dignità del militare (bontà dei tessuti, del taglio e della confezione), sia il prestigio delle F.A.. Fondamentale il colore dei vari tessuti, che deve concorrere a migliorare l'aspetto estetico ed, in impieghi operativi, a garantire il necessario mimetismo.

I capi di v.e. che vengono approvvigionati dall'A.D. sono prodotti in serie presso ditte confezioniste; in passato il Commissariato Militare approvvigionava grosse partite di tessuti in pezze ed accessori, che venivano poi date ai caposarti dei corpi, i quali dovevano curare sia il taglio che la confezione. Oggi la confezione del vestiario si svolge quasi esclusivamente a mezzo dell'industria privata ed in piccolissima parte a mezzo di caposarti. A questi ultimi sono devoluti la confezione dei capi di vestiario di taglio eccezionale e piccole riparazioni del corredo.

Le aziende, per concorrere alle gare indette dall'A.D., devono dimostrare di possedere un'adeguata attrezzatura ed una idonea potenzialità produttiva. Attualmente l'intera materia è regolata dalla **L. 25 gen. '62 n. 26**, concernente le "Norme sul servizio vestiario dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica", che prevede a carico dell'A.D. tutte le spese connesse con l'assegnazione, la manutenzione ed il rinnovo del materiale di v.e. per Serg.Magg., Serg. e personale di truppa. Ufficiali e Mar. della F.A. usufruiscono della serie aggiuntiva n. 1, approvata con D.M..

Segue **ALLEGATO "D-1"** al Vademecum/Agenda

L'entrata in vigore del nuovo ordinamento del personale non direttivo delle F.A. (**D.Lgvo n. 196, del 1995**) ed in particolare l'estensione fino ai graduati del rapporto di impiego continuativo, nella posizione di sp, rende di fatto obsoleto il vigente quadro normativo. **Allo scopo, pertanto, di giungere ad una revisione completa dell'intera materia è stato costituito un apposito G. di L. incaricato di ammodernizzare e razionalizzare, in senso interforze, le dotazioni di v.e. e giungere alla modifica della legge 26/62, nel più breve tempo possibile.**

2. _____

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

1. _____

2. _____

3. LA COMPONENTE EVENTUALE

a. _____

b. _____

c. _____

d. _____

e. _____

f. Il compenso per lavoro straordinario

Con la **L. n. 231/1990** è stato, tra l'altro, istituito l'orario di lavoro per il personale militare e introdotto l'istituto del lavoro straordinario. La disciplina dello straordinario, completata con i decreti ministeriali attuativi della citata legge, è stata successivamente modificata (con il **D.P.R. n. 394/1995** e con il provvedimento di concertazione valido per il quadriennio 98-2001 per la parte normativa e per il biennio 98-99, per la parte economica). Criterio di base che regola il lavoro straordinario è quello che individua tale prestazione di lavoro come non programmabile e come tale utilizzabile unicamente per soddisfare le esigenze per il conseguimento dei fini istituzionali delle F.A., alle quali non si possa fare fronte durante e con il normale orario di lavoro.

La forma prioritaria di remunerazione delle prestazioni di lavoro rese in eccedenza rispetto a tale orario, è il recupero compensativo. Qualora esigenze di servizio non consentano la fruizione di tale recupero, si procede alla corresponsione del compenso in denaro;

In materia, peraltro, il Decreto Interministeriale Difesa-Tesoro, in data 24 dicembre 1999, ha introdotto due varianti rispetto alle precedenti disposizioni (D.M. 10 dic. '90, art. 1, comma 3):

- I Comandanti di Corpo/Capi Ufficio, di grado non inferiore a Colonnello, autorizzano il superamento del monte-ore del personale dipendente;
- La percentuale di superamento del monte ore, per il personale dirigente, è elevata dal 10 al 20%.

g. Il compenso di alta valenza operativa

Il compenso rappresenta uno degli aspetti maggiormente innovativi e significativi introdotti dal recente rinnovo contrattuale per il personale militare non dirigente. Tale compenso è stato istituito per il personale impiegato in particolari condizioni di prolungato impegno in attività operative in territorio nazionale, per i giorni di effettiva attività in esercitazioni o in operazioni fuori dell'ordinaria sede di servizio, fino ad un massimo di 60 giorni l'anno.

Segue ALLEGATO "H-1" al Vademecum/Agenda

I criteri di base per l'attribuzione del compenso sono in parte variati rispetto a quanto enunciato nella direttiva sull'istituto dello straordinario dello SME n. 2348/02/DP-CH in data 23 aprile 1999. In attesa di una disciplina interforze in materia, i principi di corresponsione - in ambito F.A. - sono i seguenti:

- attività retribuibili: operazioni e attività addestrative condotte fuori dell'ordinaria sede di servizio (ove per sede di servizio deve intendersi l'infrastruttura sede dell'Ente/reparto di appartenenza del personale);
- cumulabilità: con compenso per lavoro straordinario, indennità di marcia, onnicomprensiva e ordine pubblico;
- requisito temporale minimo: impiego oltre il normale orario di servizio giornaliero previsto presso l'Ente/Comando impegnato in operazioni/esercitazioni.

IL BENESSERE DEL PERSONALE - PROVVIDENZE

1. ORGANISMI DI PROTEZIONE SOCIALE

Le attività di protezione sociale costituiscono una attività istituzionale propria dell'A.D.. L'**art. 24 del D.P.R. n. 616/1977** ha espressamente riservato allo Stato e, per esso, all'A.D. gli interventi di protezione sociale a favore degli appartenenti alle F.A. ed ai loro familiari. Gli interventi di protezione sociale sono esercitati da organismi appositamente costituiti nell'ambito dell'A.D. presso Enti, Distaccamenti e Reparti.

I suddetti organismi – di regola immedesimati nella struttura ordinativa delle Unità, cui sono di supporto – svolgono una essenziale funzione di amalgama ai fini della crescita dello spirito di corpo indispensabile per la formazione, l'addestramento e l'impiego delle Unità in ogni tipo di attività operativa.

Le fonti normative sono costituite dai D.I. n. 521 e 522 in data 31 dic. '98, attuativi dell'art. 5 della legge 23 dic. '93, n. 559.

I nuovi criteri di gestione sono stati disciplinati nella "Direttiva per gli interventi di protezione sociale nell'ambito delle F.A. recante modalità per la gestione e la rendicontazione delle relative attività" SMD-G-023 ed. maggio 1999 dello Stato Maggiore della Difesa.

In sostanza i nuovi D.I., oltre a confermare che "gli interventi di protezione sociale si inseriscono istituzionalmente nelle attività delle F.A." e che gli organismi di protezione sociale sono "elementi di organizzazione costituiti dall'A.D. nell'ambito dei propri enti", mirano a conseguire:

- la riduzione dei costi dei generi o servizi resi al personale utente;
- la semplificazione della gestione amministrativo-contabile degli organismi.

In particolare gli organismi di protezione sociale sono stati riclassificati sulla base delle effettive funzioni assolate e della natura delle attività svolte in:

- organismi di supporto logistico (**sale convegno**). Essi sono integrati nei Reparti ed hanno come destinatario il personale in servizio presso i Reparti stessi;
- organismi di protezione sociale (**circoli**). Essi sono concepiti a connotazione tipicamente territoriale ed hanno come destinatario il personale in servizio ed in quiescenza;
- organismi a connotazione mista (**circoli ricreativi dipendenti Difesa - C.R.D.D.**). Essi sono costituiti presso Enti con prevalente presenza di personale civile in servizio;
- organismi di particolare protezione sociale (**soggiorni marini e montani**). Hanno la finalità di consentire, prioritariamente al personale in servizio presso Enti di maggiore impegno operativo, di trascorrere periodi di riposo e recupero psico-fisico in località aventi peculiari caratteristiche ambientali.

Gli organismi predetti possono essere integrati con servizi alloggiativi (ex foresterie), di ristorazione (ex mense Ufficiali e Sottufficiali), sportivi e di balneazione (ex stabilimenti balneari).

Particolare attenzione deve essere posta nell'assicurare un adeguato e corretto funzionamento di tali organismi dai quali l'A.D. trae elementi di efficienza e sostegno per l'intera struttura militare e per i suoi componenti.

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____

2. IMPIEGO DELLE RISORSE FINANZIARIE

Al fine di garantire:

- il mantenimento delle attività di protezione sociale svolte dagli organismi preposti;
- un idoneo livello di benessere a favore del personale,

assumono particolare importanza le attività di programmazione – da effettuare attraverso la valutazione reale delle esigenze - e di impiego delle risorse finanziarie sui pertinenti capitoli di bilancio. Fra questi merita menzione il capitolo 3216 concernente l'assistenza morale e benessere del personale militare in servizio. Il suo impiego è regolato dalla **Circ. n. DGPM/305/2000 in data 30 giugno 2000** della Direzione Generale per il Personale Militare. In particolare le esigenze contemplate riguardano:

- **le spese per finalità collettive (per tutto il personale militare):**
 - celebrazioni di ricorrenze solenni, feste di Corpo, giornata delle Forze Armate, festività di Natale, Capodanno e Pasqua;
 - ricevimenti per familiari di militari in occasione di eventi particolari (giuramento, feste di Corpo, ecc.);
 - rinfreschi per saluti al personale dipendente in occasione di cessazione dal servizio;
 - rinfreschi in occasione di cambi di Comandante/Direttore;
 - gite, visite di interesse culturale o religioso in località nazionali. Tali spese sono limitate al solo rimborso delle spese di trasporto con autobus o treni, con esclusione del mezzo aereo. Qualora si usufruisca del mezzo aereo, il contributo elargito sarà pari alla tariffa ferroviaria intera di spettanza. La Direzione Generale per il Personale Militare, in casi eccezionali, potrà autorizzare visite presso Paesi facenti parte dell'Europa unita;
 - organizzazione di spettacoli teatrali;
 - acquisto di biglietti e/o abbonamenti per manifestazioni sportive, rappresentazioni teatrali, musicali, cinematografiche, mostre e fiere;
 - acquisto di crest, targhe, cravatte, foulards con logo/stemma che rappresenti il Comando, Reparto, Ente di appartenenza da concedere in ricorrenze particolari, valutate discrezionalmente tali dai singoli Comandanti di ogni Ente. Si precisa che l'importo spendibile, per singolo oggetto, non potrà eccedere la somma di lire 100.000;
 - acquisto di pacchi dono natalizi/pasquali. Si precisa che l'importo spendibile, per singolo pacco, non potrà eccedere la somma di lire 100.000;
- **le spese per le finalità individuali (limitatamente al personale non provvisto di rapporto di impiego, cioè militari di leva e Volontari di truppa in ferma breve):**
 - interventi atti ad incentivare competitività tra il personale maggiormente distintosi per operosità. Il riconoscimento può estrinsecarsi nella consegna di un ricordo di valore non superiore a lire 100.000 oppure nella elargizione di una somma di pari importo;
 - interventi a favore del personale che, per motivi di servizio, abbia dovuto sopportare disagi non altrimenti compensabili. Come il precedente, anche tale riconoscimento può estrinsecarsi nella consegna di un ricordo di valore non superiore a lire 100.000 oppure nella elargizione di una somma di pari importo;

Segue ALLEGATO "I-1" al Vademecum/Agenda

- viaggi premio per partecipare a manifestazioni di interesse di un singolo (mostra di pittura, modellistica, ecc.);
- elargizione al personale ricoverato in luoghi di cura.

Tutti i precedenti interventi dovranno essere vagliati con la massima cura da parte del Comandante dell'Ente o del Corpo, che premierà unicamente quel personale che abbia tenuto un esemplare comportamento nell'espletamento del servizio o abbia sopportato un particolare disagio.

Infine, fra le spese per finalità individuali rientrano anche le spese di vitto e alloggio per i familiari (massimo 2) di militari in pericolo di vita o deceduti. In altri casi di particolare gravità deve essere richiesta la preventiva autorizzazione della Direzione Generale per il Personale Militare. Al riguardo le spese di alloggio sono rimborsate per intero mentre quelle per il vitto non possono superare le 60.000 lire giornaliere a persona.

Il rimborso delle sole spese di soggiorno presso strutture alberghiere è esteso anche ai familiari di Ufficiali, Sottufficiali e Volontari di truppa in servizio permanente in pericolo di vita o deceduti, nel caso in cui l'infermità o il decesso siano avvenuti in costanza di servizio.

3. CONTRIBUTI SPESE DI STUDIO

La materia è regolata dalla **Circ. n. DGPM/303/2000 in data 21 aprile 2000** della Direzione Generale per il Personale Militare.

In particolare, sono concessi, a cura dei Servizi Amministrativi degli Enti/Distaccamenti interessati con imputazione sul capitolo 3216, contributi a parziale rimborso delle spese di studio sostenute dal personale militare per il conseguimento di qualificazioni civili e per l'elevazione e l'aggiornamento culturale.

a. Conseguimento attestati civili di qualificazione, specializzazione e perfezionamento

Riguarda i militari di truppa, i Volontari in ferma triennale e quinquennale, i Volontari in servizio permanente e i Sottufficiali.

Il contributo per le spese sostenute per tali attestati è determinato fino ad un massimo di lire 200.000 per ogni attestato. Il contributo può essere fruito non più di due volte durante le ferme o le rafferme.

Il personale interessato dovrà presentare richiesta di autorizzazione all'iscrizione all'Ente di appartenenza che, accertata l'esistenza delle condizioni richieste e il costo del corso da effettuare, darà comunicazione di accoglimento all'interessato stesso, precisando che il contributo sarà concesso su presentazione, in copia autenticata o dichiarazione sostitutiva, dell'attestato professionale conseguito.

Le condizioni per la concessione sono:

- aver avuto un meritevole comportamento in servizio;
- aver frequentato, nelle ore libere dal servizio, corsi di qualificazione professionale il cui onere non sia completamente a carico dell'Ente Regione;
- aver conseguito l'attestato di qualificazione;
- aver presentato richiesta di contributo al Comando di appartenenza, entro 180 giorni dal conseguimento dell'attestato.

b. Elevazione ed aggiornamento del livello culturale

Concerne l'erogazione di contributi al personale che abbia superato corsi di scuole secondarie di 2° grado o consegua diplomi universitari o in genere segua corsi di laurea.

Segue ALLEGATO "I-I" al Vademecum/Agenda

Riguarda i militari di truppa vincolati a ferme varie (esclusi gli Ufficiali di complemento di prima nomina e i militari di truppa in servizio di leva), i Volontari in servizio permanente, i Sottufficiali e gli Ufficiali. L'entità del contributo ammonta a:

- corsi di scuole secondarie di 2° grado:
 - lire 250.000 per la promozione alla classe superiore;
 - lire 500.000 per il conseguimento del diploma;
- corsi di laurea:
 - lire 100.000 per il superamento di ciascun esame;
 - lire 600.000 per il conseguimento del diploma universitario (c.d. laurea breve);
 - lire 1.000.000 per il conseguimento del diploma di laurea;
 - lire 400.000 per il conseguimento di specializzazione;
 - lire 400.000 per il conseguimento del diploma di laurea successivamente al diploma universitario (laurea breve) avendo beneficiato del relativo contributo.

Sono presi in considerazione i titoli di studio rilasciati da scuole statali o da istituti parificati e legalmente riconosciuti. Il beneficio non è concesso:

- al personale che abbia già usufruito di contributi analoghi o che benefici di borse di studio a carico del bilancio dello Stato o di Ente di natura pubblica;
- per i titoli di studio, superamento esami e promozioni conseguiti in Collegi, Scuole o Accademie Militari o, comunque a carico del bilancio della Difesa;
- per il superamento di esami e/o laurea conseguita in università statali o private se oltre la metà degli esami relativi al corso sono stati sostenuti presso Collegi, Scuole o Accademie Militari o, comunque, a carico del bilancio della Difesa.

Il contributo è erogato su presentazione, a cura del personale interessato, di apposita domanda al Comando di appartenenza entro 180 giorni dalla promozione ottenuta o dal superamento degli esami.

Sono inoltre previste borse di studio messe a disposizione da PERSONIL, tramite appositi concorsi annuali. Il relativo decreto, emesso dalla suddetta Direzione Generale, è diramato ai Comandi dipendenti a cura dell'Ufficio Affari Generali dello SME.

Possono partecipare al concorso i figli del personale militare dipendente dal Ministero della Difesa in attività di servizio o in quiescenza, nonché gli orfani del medesimo personale. Sono esclusi dal concorso i figli dei dipendenti di altre Amministrazioni comunque in servizio presso gli Uffici Centrali e periferici della Difesa nonché coloro che beneficiano di similari erogazioni da parte di altri Enti pubblici.

Le borse di studio non possono essere conferite se non risulti che il candidato sia a carico del dipendente o del coniuge superstite. Si considerano a carico, oltre che i figli per i quali il richiedente percepisce la quota aggiunta di famiglia, anche quelli che siano conviventi e non provvisti di reddito proprio.

Schema di richiesta di borsa di studio in Appendice 2.

4. _____
5. _____

L'ASSISTENZA SANITARIA

1. -----

2. -----

3. -----

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

- **R.D. 17 nov. '32** Regolamento sul Servizio Sanitario Militare Territoriale;
- **D.P.R. 24 dic. '92 (Parte seconda):** Definizione dei livelli uniformi di assistenza sanitaria;
- **Circ. n. 2.000/271.621 in data 21 dic. '95 di SME-IV REPARTO (ora RSL):** Organizzazione ospedaliera dell'Esercito;
- **D.P.R. 5 giu. '76, n. 1076:** Regolamento per l'amministrazione e la contabilità degli organismi dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica;
- **D.P.R. 18 lug. '86, n. 545:** Approvazione del Regolamento di Disciplina Militare, ai sensi dell'art. 5, primo comma, della L. 11 lug. '78, n. 382;
- **L. 23 dic. '78, n. 833:** Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale;
- **D.Lgvo 30 dic. '92, n. 502:** Revisione della disciplina in materia sanitaria a norma dell'art. 1 della L. 23 ott. '92, n. 421, integrato dal **D.Lgs 229/1999**;
- **D. Lgvo 28 luglio 2000, n. 254:** Disposizioni correttive ed integrative del D. Lgvo 19 giugno 1999, n. 229, per il potenziamento delle strutture per l'attività libero-professionale dei dirigenti sanitari;
- **L. 7 ago. '82, n. 526 (art. 7):** Provvedimenti urgenti per lo sviluppo dell'economia;
- **L. 24 dic. '86 n. 958 (art. 32) :** Norme sul servizio militare di leva e sulla ferma di leva prolungata;
- **D. G. della Sanità Militare – Circolare 1100/ML10/10 30 luglio 1993:** direttiva tecnica sulle procedure per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio di infermità/lesioni e per la concessione dei benefici dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata ordinaria, riguardanti il personale militare e civile della Difesa;
- **D.P.R. 20 apr. '94, n. 349:** Regolamento recante riordino dei procedimenti di riconoscimento di infermità o lesione dipendente da causa di servizio e di concessione dell'Equo Indennizzo;
- **L. 1 mar. '52, n. 157:** Dipendenza da causa di servizio delle lesioni traumatiche da causa violenta;
- **Let. n. 67/4455 in data 17 set. '92 della DG della Sa.Mil.:** Assistenza sanitaria al personale di leva;
- **Let. n. UDG/5/OS – 18/175 in data 09 giu. '97 della DG della Sa.Mil.:** Prestazioni sanitarie erogate dalle Aziende Sanitarie Locali ai militari di leva;
- **Let. n. 762/271.641 in data 16 mag. '94 dello SME- IV Reparto (ora RSL):** Utilizzazione delle strutture sanitarie militari;
- **Let. n. 66/SP in data 20 giu. '94 della DG della Sa.Mil.:** Utilizzazione delle strutture sanitarie militari;
- **D. M. 5 aprile 2000:** Proroga dell'autorizzazione, in alcune strutture ospedaliere militari, ad assicurare assistenza e prestazioni in favore del personale dell'Amministrazione della Difesa e dei loro familiari;
- **D. M. 04 aprile 2000, n. 114:** Regolamento recante norme in materia di accertamento dell'idoneità al servizio militare;
- **M. D. – Direttiva 19 aprile 2000:** Direttiva per delineare il profilo sanitario dei soggetti giudicati idonei al servizio militare;

Segue **ALLEGATO "J-1"** al Vademecum/Agenda

- **M. D. – Direttiva 19 aprile 2000:** Direttiva tecnica per l'applicazione dell'Elenco delle imperfezioni ed infermità che sono causa di non idoneità al servizio militare;
- **Legge 12 marzo 1999, n. 68:** Norme per il diritto al lavoro dei disabili.
- **Legge 28 luglio 1999, n. 266:** Transito nei ruoli del personale civile della Difesa per perdita dell'idoneità al servizio militare incondizionato per lesioni dipendenti o meno da causa di servizio.
- **SME – lettera n. 882/081300 in data 15 maggio 2000:** Direttiva per l'impiego del personale militare giudicato inidoneo permanentemente al servizio militare in modo parziale a seguito di lesioni, ferite ed infermità connesse con l'espletamento dei compiti istituzionali;
- **Ispettorato Logistico dell'Esercito – Dipartimento di Sanità e Veterinaria – lettera n. 47745/41.2/1-0-150 in data 13 aprile 2000:** Direttiva sulle visite mediche periodiche.
- **Norme unificate per la concessione delle licenze del personale militare;**
- **D.P.R. 31 lug. '95, n. 394:** recepimento del provvedimento di concertazione del 20.07.95 riguardante il personale delle F.A. (Esercito, Marina, Aeronautica).

NOTA INFORMATIVA SULLE "MOLESTIE SESSUALI"

1. PREMESSA

L'imminente presenza nelle F.A. di personale dei due sessi rende necessaria una serena ma chiara **presa di coscienza circa il fenomeno delle molestie sessuali** (meglio noto nei paesi anglosassoni come "*sexual harassment*").

Occorre subito chiarire che tale fenomeno è **assolutamente deprecabile, non trova alcuna giustificazione e va ad incidere negativamente sulla risorsa più preziosa di cui dispongono le F.A.: la risorsa umana**. E' pertanto necessario che a tutti i livelli venga costantemente espressa un'efficace opera di **osservazione, prevenzione** e, ove necessario, **repressione**; tali azioni devono essere condotte, in particolare, da parte di coloro che hanno specifiche responsabilità di comando e/o di gestione del personale ai vari livelli.

In generale, la molestia sessuale, oltre a presentare ovvi profili di natura disciplinare e penale, rappresenta:

- un impedimento alla legittima integrazione del personale nell'organizzazione ed alla dignità dei singoli individui;
- un rischio per la coesione, la disciplina e l'efficienza operativa dei reparti;
- un danno per le conseguenze "indotte" (assenze brevi o prolungate, condizionamenti psicoambientali, ecc.).

In tal senso, al pari di altri fenomeni negativi, **le molestie sessuali vanno prevenute e combattute con ogni mezzo**.

2. GENERALITA'

La presente nota informativa ha lo scopo di:

- **promuovere una conoscenza** quanto più possibile obiettiva della problematica, nella considerazione che la percezione dei fenomeni devianti costituisce fondamentale ed indispensabile premessa per ogni efficace azione di prevenzione e, ove necessario, di repressione;
- **fornire una serie di indicazioni** per i responsabili ai vari livelli che potrebbero essere chiamati ad affrontare e gestire il fenomeno;
- costituire un "**punto di partenza**" per più complete ed approfondite trattazioni della tematica, da sviluppare in tempi successivi, anche sulla base dei dati di esperienza acquisiti.

3. RIFERIMENTI

Il fenomeno delle molestie sessuali è stato oggetto di svariate disamine sia a livello internazionale che nazionale ed è inoltre trattato, in modo più o meno esplicito e diretto, in varie fonti normative.

Di seguito sono riportati i principali riferimenti (norme penali, norme di legge in corso di approvazione, direttive comunitarie) in materia:

- Codice Penale;
- Codice Penale Militare di Pace;

Segue ALLEGATO "L-1" al Vademecum/Agenda

- L. 125/91: "Realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro";
- L. 66/96: "Norme contro la violenza sessuale";
- L. 30/99: "Carta sociale europea" (articolo 26);
- "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", allegato alla raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991.

Per comodità di consultazione, si riportano in **Appendice 1 e 2**, rispettivamente, lo stralcio del Codice Penale e lo stralcio del Codice Penale Militare di Pace, con l'indicazione dei reati che, in via orientativa, potrebbero essere rilevabili nelle varie fattispecie di violenza/molestia sessuale.

Va peraltro evidenziato che tale indicazione ha un carattere puramente orientativo e, come tale, non esclude ulteriori fattispecie di reato che nei vari casi concreti potrebbero essere individuati da parte dell'Autorità Giudiziaria.

4. **DEFINIZIONE DI MOLESTIA SESSUALE**

La seguente definizione di molestia sessuale, prevista nel Codice di Condotta della Comunità Europea, costituisce, al momento, uno dei riferimenti più autorevoli in materia: *"ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti male accetti di tipo fisico, verbale e non verbale"*.

La molestia sessuale riguarda, pertanto, una serie di comportamenti che diventano **particolarmente inaccettabili** qualora:

- siano indesiderati, sconvenienti ed offensivi per coloro che li subiscono;
- producano atteggiamenti di rifiuto o di accettazione, assunti esplicitamente o implicitamente come conseguenza di decisioni:
 - relative al servizio ed allo sviluppo di carriera degli interessati;
 - adottate da parte di chi abbia poteri decisionali/discrezionali in tal senso;
- siano idonei a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

E' opportuno sottolineare che per comportamento sessuale o basato sul sesso non deve intendersi solo l'atto che coincide con il tentativo di rapporto sessuale, ma, più in generale, tutte le **manifestazioni fisiche** (es. toccamenti non giustificati, buffetti, carezze, pizzicotti, pacche, strofinamenti contro il corpo dei/delle dipendenti o dei/delle colleghi/e o dei/delle superiori, finti inciampi, "mano morta", fino agli atti evidenti o di vera e propria costrizione a subire violenza) e tutti gli altri **comportamenti molesti** (mostrare foto, figure, oggetti o scritti pornografici o di contenuto o significato sessuali; emettere fischi o compiere altri gesti di allusione sessuale). E' infatti l'insieme di questi comportamenti, manifestazioni ed atteggiamenti che produce nel tempo un clima insopportabile nell'ambiente di lavoro.

E' ovvio che la gravità dell'azione e delle ricadute è maggiore se chi molesta è un superiore ovvero una persona in grado di poter in qualche modo influire sulla condizione lavorativa della "vittima" ovvero di poter esercitare, in generale, un potere ricattatorio sul soggetto. Ciò non riduce, in ogni caso, la gravità di una molestia sessuale commessa anche **da inferiori** verso **superiori** o tra colleghi/e parigrado.

Per l'individuazione delle varie fattispecie di molestia sessuale, attività non facile e particolarmente delicata, devono essere presi in considerazione gli atteggiamenti e le circostanze

e devono essere valutati nel contesto di volta in volta interessato (nel nostro caso l'ambiente militare e in tutte le sue manifestazioni). In sostanza, anche l'attenzione più banale, se reiterata e, soprattutto, se non accettata dalla persona destinataria può diventare ossessionante e configurarsi pertanto come una forma di molestia sessuale.

Altre situazioni di molestie sessuali si verificano:

- quando l'accettazione o il rifiuto di "favori sessuali" sono posti quali condizioni favorevoli/sfavorevoli per il servizio, la carriera, le valutazioni del rendimento, la retribuzione, ecc.;
- quando una persona è sottoposta a offensivi, indesiderati e non richiesti commenti o comportamenti di natura sessuale. Tale forma, che è quella più diffusa nei tradizionali luoghi di lavoro, determina un vero e proprio ambiente ostile.

Non è inoltre da escludere che le due tipologie sopra descritte possano coesistere o addirittura integrarsi. Occorre infine evidenziare che, al di là dei comportamenti penalmente rilevanti, costituisce innegabile diritto del singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale considerare offensivo. Da ciò ne discende che la caratteristica essenziale dell'abuso/molestia a sfondo sessuale è **fondamentalmente rappresentata dalla sua indesiderabilità e/o inaccettabilità da parte di chi lo subisce.**

Una semplice attenzione diventa perciò molestia quando costituisce un comportamento persistente e quando viene giudicato, da chi è oggetto di tali attenzioni, offensivo o anche non accettato. In altri termini è la natura indesiderata della molestia sessuale che la distingue dal comportamento amichevole, che è invece normalmente benaccetto e reciproco. Non deve pertanto meravigliare che lo stesso gesto sia accettato se posto in essere da una determinata persona e non sia tollerato se posto in essere da altri.

Altra significativa differenza da tenere presente è quella che intercorre tra molestia e "approccio impacciato": il/la molestatore/trice in genere non è "un corteggiatore goffo" ma una persona consapevole di ciò che sta facendo e determinata a continuare; nella sua personale dichiarazione di ostilità contro la persona molestata egli vuole cioè raggiungere un certo risultato.

Come un cacciatore, il/la molestatore/trice inquadra e insegue le prede del suo personale intendimento molesto, non intende ragioni, finge di non capire i segnali di rifiuto e di disagio ed **arriva spesso anche a provocare una reazione che può successivamente utilizzare come ritorsione contro la persona molestata.**

La molestia, giova ripeterlo, è un qualcosa che non risulta mai piacevole, **ma sgradevole, offensiva, umiliante, intimidatoria ed ostile.**

Parallelamente è necessario contrastare il grave quanto errato luogo comune secondo cui sia in qualche modo lecito valutare la "propensione" di una persona a diventare oggetto di molestie sessuali in virtù del proprio atteggiamento, del modo di vestire, della propria naturale cordialità ed estroversione, poiché nessuno di tali elementi può giustificare o "incoraggiare" in alcun modo la molestia.

5. INDICATORI UTILI PER RICONOSCERE IL DISAGIO RELATIVO ALLE MOLESTIE SESSUALI

Il rischio di molestie è certamente maggiore quando sono presenti poche persone di un sesso in un ambiente di lavoro o in settori con prevalenza dell'altro sesso.

Segue ALLEGATO "L-1" al Vademecum/Agenda

Potenzialmente tutti gli ambienti ove sono presenti entrambi i sessi (la Scuola, la Pubblica Amministrazione, i Servizi sanitari, le Forze Armate, gli ambienti di lavoro privati, ecc.) sono interessati al fenomeno delle molestie sessuali.

Nei grandi come nei piccoli ambienti di lavoro **alcuni segnali aiutano a "leggere" il disagio ambientale** che accompagna la presenza di un/una molestatore/trice ed a percepire l'esistenza e, spesso, l'entità del fenomeno.

E' pertanto necessario che ciascun Comandante, coadiuvato da tutti i soggetti aventi titolo in materia (Comandanti subordinati, Ufficiali Consiglieri, Ufficiali medici, Ufficiale alla Sicurezza, Cappellano, ecc.), vigili e valuti l'eventuale presenza ed i "profili" di alcuni "indicatori" che potrebbero essere riferibili a situazioni di molestia sessuale. Tra questi occorre menzionare:

- ripetute ed improvvise assenze (che sono spesso il primo segnale di disagio);
- aumento del tasso di nervosismo e di errori sul lavoro;
- riluttanza a lavorare da soli con alcuni particolari colleghi/e;
- aumento delle assenze per malattie;
- richiesta, spesso improvvisa ed inattesa, di trasferimento ad altro incarico o sede;
- improvvisi allontanamenti dal luogo di lavoro;
- richieste di periodi di aspettativa senza motivi comprensibili;
- ricerca eccessiva di atteggiamenti "autotutelanti" nei rapporti con determinate persone.

In proposito, è bene sottolineare che chiunque ha il dovere di contribuire ad individuare eventuali "indicatori" della presenza del fenomeno.

Se il molestatore è un superiore gerarchico o occupa una posizione anche solo funzionalmente sovraordinata, la condizione di disagio può spesso accompagnarsi a:

- improvviso incremento delle richieste di provvedimenti disciplinari;
- richiami e lagnanze avanzate pubblicamente sulla qualità del lavoro e/o sulle capacità di qualche collaboratore/trice;
- ingiustificato aggravio dei carichi di lavoro spesso "sbilanciati" fra i/le collaboratori/trici;
- negazione o difficoltà a concedere ferie, permessi, trasferimenti ed ogni altro elemento legato alla discrezionalità;
- episodi di diversi abusi di potere.

Si evidenzia inoltre che **le fattispecie sopra elencate possono sussistere senza alcuna relazione con fenomeni di molestie sessuali**. La loro **valutazione** va quindi svolta con **grande equilibrio e buon senso, tenendo conto di un quadro più complesso** di situazione globale, dei particolari contesti cui gli indicatori si riferiscono e, soprattutto, sulla base di un'**approfondita conoscenza del proprio personale** e di un **costante dialogo** fra superiori e subordinati ai vari livelli.

In sostanza **la conoscenza di ciò che avviene nei reparti/uffici dipendenti e del "clima" che vi regna insieme al dialogo col personale** costituiscono i mezzi **più efficaci che un Comandante ha per rilevare e correggere sul nascere ogni fenomeno deviante**

6. CONSEGUENZE DELLE MOLESTIE SESSUALI

Le molestie sessuali **guastano l'ambiente di lavoro, il rapporto disciplinare, la coesione e l'efficienza dei reparti** e possono compromettere con effetti devastanti la salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che le subiscono.

L'ansia e lo stress provocati da abusi di questo genere possono causare assenze per malattia, una minore efficienza o allontanamenti dal posto di lavoro e la disaffezione per la vita militare.

Le molestie sessuali possono, inoltre, avere indirettamente conseguenze negative anche su quel personale che non sia stato fatto segno a comportamenti indesiderati ma che si trovi ad essere testimone o che venga a conoscenza del verificarsi di comportamenti di questo tipo.

7. POSSIBILITA' DI INTERVENTO

Nel momento in cui un **Comandante** viene a conoscenza di un eventuale/presunto atto di molestia sessuale, nell'ambito del Reparto alle proprie dipendenze è opportuno:

- trattare la vicenda con **estrema riservatezza e cautela** avendo, in particolar modo, specifica cura di tutelare sia la parte offesa sia il presunto molestatore/trice;
- esaminare **l'opportunità di separare**, ove necessario, il personale interessato alla vicenda disponendo una diversa collocazione d'impiego nell'ambito della propria area di competenza;
- **evitare giudizi "affrettati" e superficiali** non basati su un'accurata analisi dei fatti e delle circostanze;
- **evitare di commentare l'episodio a reparto riunito** se non a fatti accertati ed in termini comunque generali;
- **valutare** se la situazione rientri in una **fattispecie disciplinare** oppure presenti **profili di natura penale**; in quest'ultimo caso occorre **segnalare l'accaduto all'Autorità Giudiziaria competente** (Militare o Ordinaria a seconda della tipologia del reato, ovvero nei casi dubbi, ad entrambe);
- individuare tutti i particolari aspetti organizzativi, procedurali, ecc. che abbiano potuto in qualche modo contribuire al verificarsi degli eventi, al fine **di intraprendere i necessari provvedimenti correttivi e preventivi**.

E' indispensabile, inoltre, che ogni Comandante non sottovaluti mai la possibilità che il fenomeno possa manifestarsi nel proprio reparto. In tale quadro è opportuno che, insieme ai propri collaboratori, sia sempre attento a recepire ogni elemento utile a rilevare sul nascere episodi di violenza/molestie per poi adottare, ove necessario, ed a seguito di attente valutazioni, gli opportuni provvedimenti correttivi per eliminare tutte le condizioni ambientali che possano in qualche modo aver contribuito all'instaurarsi del fenomeno stesso.

Analogamente **il militare che subisce una molestia** deve rappresentare, senza indugio, la prevaricazione subita **al suo diretto superiore** il quale dovrà informare prontamente e con estrema discrezione e riservatezza i superiori gerarchici fino al **Comandante di Corpo**.

Ad ogni buon fine si ricorda che ogni Comandante di Corpo, di distaccamento e di posto delle F.A. (art. 301 del C.P.M.P.) oltre ad esercitare le funzioni di Polizia Giudiziaria Militare per i reati soggetti alla giurisdizione militare previsti dal C.P.M.P., **è anche Pubblico Ufficiale** (art. 357 del C.P.) e pertanto dovrà far rapporto all'Autorità Giudiziaria competente di ogni fatto costituente reato di cui è venuto a conoscenza nell'esercizio o a causa della sua funzione e del suo servizio (art. 331 C.P.P.).

Rimane comunque facoltà della persona molestata rivolgersi ai Comandi/Organi di Polizia Giudiziaria e/o alle Autorità Giudiziarie competenti. Al riguardo si riportano in **Appendice 3** alcuni consigli indirizzati alle possibili vittime delle prevaricazioni in argomento, con l'obiettivo di evidenziare le esperienze utili ad evitare il ripetersi di tali episodi.

ELENCO APPENDICI ALL'ALLEGATO "L-1"

1. APPENDICE 1: Stralcio del codice penale

2. APPENDICE 2: Stralcio del codice penale militare di pace

3. APPENDICE 3: Consigli utili

STRALCIO DEL CODICE PENALE

ARTICOLI D'INTERESSE	
ARTICOLO	TESTO
<p>Capo II <i>Delle offese al pudore e all'onore sessuale</i> 527. Atti osceni</p>	<p>Chiunque in luogo pubblico o aperto o esposto al pubblico, compie atti osceni (c.p. 529) è punito con la reclusione da tre mesi a tre anni (c.p. 29; c.p.p. 31, 235). Se il fatto avviene per colpa (c.p. 43), la pena è della multa da lire sessantamila a seicentomila (c.p. 726).</p>
<p>528. Pubblicazioni e spettacoli osceni</p>	<p>Chiunque, allo scopo di farne commercio o distribuzione ovvero di esporli pubblicamente (c.p. 266), fabbrica, introduce nel territorio dello Stato (c.p. 4), acquista, detiene, esporta, ovvero mette in circolazione scritti, disegni, immagini od altri oggetti osceni (c.p. 529) di qualsiasi specie, è punito con la reclusione da tre mesi a tre anni e con la multa non inferiore a lire duecentomila (c.p. 29; c.p.p. 31, 235). Alla stessa pena soggiace chi fa commercio, anche se clandestino, degli oggetti indicati nella disposizione precedente, ovvero li distribuisce o espone pubblicamente. Tale pena si applica inoltre a chi: 1. adopera qualsiasi mezzo di pubblicità atto a favorire la circolazione o il commercio degli oggetti indicati nella prima parte di questo articolo; 2. dà pubblici spettatori teatrali o cinematografici, ovvero audizioni o recitazioni pubbliche, che abbiano carattere di oscenità. Nel caso previsto dal n. 2, la pena è aumentata (c.p. 64; c.p.p. 30) se il fatto è commesso nonostante il divieto dell'autorità (Cost. 21; c.p. 565, 725).</p>
<p>529. Atti e oggetti osceni: nozione</p>	<p>Agli effetti della legge penale, si considerano osceni gli atti e gli oggetti che, secondo il comune sentimento, offendono il pudore. Non si considera oscena l'opera d'arte o l'opera di scienza, salvo che, per motivi di studio, sia offerta in vendita, venduta o comunque procurata a persona minore degli anni diciotto (c.p. 725, 726).</p>
<p>TITOLO X DEI DELITTI CONTRO LA LIBERTA' PERSONALE 609. Perquisizione e ispezione personale arbitrarie</p>	<p>Il pubblico ufficiale (c.p. 357), che abusando dei poteri inerenti alle sue funzioni, esegue una perquisizione (c.p.p. 224, 332) o una ispezione personale (c.p.p. 225, 309, 310, 615), è punito con la reclusione fino ad un anno (Cost. 13; c.p. 323; c.p.p. 31)</p>

Segue Appendice n. 1 all'ALLEGATO "L-1"

<p>609-bis. Violenza sessuale</p>	<p>autorità, costringe taluno a compiere atti sessuali è punito con la reclusione da cinque a dieci anni.</p> <p>Alla stessa pena soggiace che induce taluno a compiere o subire atti sessuali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. abusando delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della persona offesa al momento del fatto; 2. traendo in inganno la persona offesa per essersi il colpevole sostituito ad altra persona. <p>Nei casi di minore gravità la pena è diminuita in misura non eccedente i due terzi.</p>
<p>609-ter. Circostanze aggravanti</p>	<p>La pena è della reclusione da sei a dodici anni se i fatti di cui all'articolo 609-bis sono commessi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. nei confronti di persona che non ha compiuto gli anni quattordici; 2. con l'uso di armi o di sostanze alcoliche, narcotiche o stupefacenti o di altri strumenti o sostanze gravemente lesivi della salute della persona offesa; 3. da persona travisata o che simuli la qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio; 4. su persona comunque sottoposta a limitazioni della libertà personale; 5. nei confronti di persona che non ha compiuto gli anni sedici della quale il colpevole sia l'ascendente, il genitore anche adottivo, il tutore. <p>La pena è della reclusione da sette a quattordici anni se il fatto è commesso nei confronti di persona che non ha compiuto gli anni sedici.</p>
<p>609-quater. Atti sessuali con minorenne</p>	<p>Soggiace alla pena stabilita dall'articolo 609-bis chiunque, al di fuori delle ipotesi previste in detto articolo compie atti sessuali con persona che, al momento del fatto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. non ha compiuto gli anni quattordici; 2. non ha compiuto gli anni sedici, quando il colpevole sia l'ascendente, il genitore anche adottivo, il tutore, ovvero altra persona cui, per ragioni di cura, di educazione, di istruzione, di vigilanza o di custodia, il minore è affidato o che abbia, con quest'ultimo, una relazione di convivenza. <p>Non è punibile il minorenne che, al di fuori delle ipotesi previste nell'articolo 609-bis, compie atti sessuali con un minorenne che abbia compiuto anni tredici, se la differenza di età tra i soggetti non è superiore ai tre anni.</p> <p>Nei casi di minore gravità la pena è diminuita fino a due terzi.</p> <p>Si applica la pena di cui all'articolo 609-ter, secondo comma, se la persona offesa non ha compiuto gli anni dieci.</p>
<p>609-quinquies. Corruzione di minorenne</p>	<p>Chiunque compie atti sessuali in presenza di persona minore di anni quattordici, al fine di farla assistere, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.</p>

Segue Appendice n. 1 all'ALLEGATO "L-1"

609-sexies. <i>Ignoranza dell'età della persona offesa</i>	<p>Quando i delitti previsti negli articoli 609-bis, 609-ter, 609-quater e 609-octies sono commessi in danno di persona minore di anni quattordici, nonché nel caso del delitto di cui all'articolo 609-quinquies, il colpevole non può invocare, a propria scusa, l'ignoranza dell'età della persona offesa.</p>
609-septies. <i>Querela di parte</i>	<p>I delitti previsti dagli articoli 609-bis, 609-ter e 609-quater sono punibili a querela della persona offesa. Salvo quanto previsto dall'articolo 597, terzo comma, il termine per la proposizione della querela è di sei mesi. La querela proposta è irrevocabile. Si procede tuttavia d'ufficio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. se il fatto di cui all'articolo 609-bis è commesso nei confronti di persona che al momento del fatto non ha compiuto gli anni quattordici; 2. se il fatto è commesso dal genitore, anche adottivo, o dal di lui convivente, dal tutore, ovvero da altra persona cui il minore è affidato per ragioni di cura, di educazione, di istruzione, di vigilanza o di custodia; 3. se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di pubblico servizio nell'esercizio delle proprie funzioni; 4. se il fatto è connesso con un altro delitto per il quale si deve procedere d'ufficio; 5. se il fatto è commesso nell'ipotesi di cui all'articolo 609-quater, ultimo comma.
609-octies. <i>Violenza sessuale di gruppo</i>	<p>La violenza sessuale di gruppo consiste nella partecipazione, da parte di più persone riunite, ad atti di violenza sessuale di cui all'articolo 609-bis. Chiunque commette atti di violenza sessuale di gruppo è punito con la reclusione da sei a dodici anni. La pena è aumentata se concorre taluna delle circostanze aggravanti previste dall'articolo 609-ter. La pena è diminuita per il partecipante la cui opera abbia avuto minima importanza nella preparazione e nella esecuzione del reato. La pena è altresì diminuita per chi sia stato determinato a commettere il reato quando concorrono le condizioni stabilite dai numeri 3. e 4. del primo comma e dal terzo comma dell'articolo 112.</p>
609-nonies. <i>Pene accessorie ed altri effetti penali</i>	<p>La condanna per alcuno dei delitti previsti dagli articoli 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinquies e 609-octies comporta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la perdita della potestà del genitore, quando la qualità del genitore è elemento costitutivo del reato; 2. l'interdizione perpetua da qualsiasi ufficio attinente alla tutela ed alla curatela; 3. la perdita del diritto agli alimenti e l'esclusione dalla successione della persona offesa.

Segue Appendice n. 1 all' ALLEGATO "L-1"

<p>609-decies. Comunicazione al tribunale per i minorenni</p>	<p>Quando si procede per alcuno dei delitti previsti dagli articoli 609-bis, 609-ter, 609-quinquies e 609-octies commessi in danno di minorenni, ovvero per il delitto previsto dall'articolo 609-quater, il procuratore della Repubblica ne dà notizia al tribunale per i minorenni.</p> <p>Nei casi previsti dal primo comma l'assistenza affettiva e psicologica della persona offesa è assicurata, in ogni stato e grado del procedimento, dalla presenza dei genitori o di altre persone idonee indicate dal minorenne e ammesse dall'autorità giudiziaria che procede.</p> <p>In ogni caso al minorenne è assicurata l'assistenza dei servizi minorili dell'Amministrazione della giustizia e dei servizi istituiti dagli enti locali.</p> <p>Dei servizi indicati nel terzo comma si avvale altresì l'autorità giudiziaria in ogni stato e grado del procedimento.</p>
<p>Sezione III</p> <p><i>Dei delitti contro la libertà morale</i></p> <p>610. Violenza privata</p>	<p>Chiunque con violenza (c.p. 581) o minaccia, costringe altri a fare, tollerare, od ottenere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni (c.p. 29; c.p.p. 30, 235).</p> <p>La pena è aumentata (c.p. 64) se concorrono le condizioni previste dall'articolo 339.</p>
<p>611. Violenza o minaccia per costringere a commettere un reato</p>	<p>Chiunque usa violenza o minaccia per costringere o determinare altri a commettere un fatto costituente reato è punito con la reclusione fino a cinque anni (c.p. 29, 32; c.p.p. 30, 235).</p> <p>La pena è aumentata se concorrono le condizioni previste dall'articolo 339.</p>

STRALCIO DEL CODICE PENALE MILITARE DI PACE

ARTICOLI D'INTERESSE	
ARTICOLO	TESTO
LIBRO I - TITOLO III DEL REATO MILITARE Capo I <i>Del reato consumato e tentato.</i> 43. Nozione della violenza	<p>Agli effetti della legge penale militare, sotto la denominazione di <i>violenza</i> si comprendono l'omicidio, ancorché tentato o preterintenzionale, le lesioni personali, le percosse, i maltrattamenti, e qualsiasi tentativo di offendere con armi.</p>
LIBRO II TITOLO II DEI REATI CONTRO IL SERVIZIO MILITARE Capo II <i>Dei reati contro militari in servizio</i> 146. Minaccia a un inferiore per costringerlo a fare un atto contrario ai propri doveri	<p>Il superiore, che minaccia l'inferiore per costringerlo a fare un atto contrario ai propri doveri, ovvero a compiere o ad omettere un atto inerente al proprio ufficio o servizio, è punito con la reclusione militare da sei mesi a cinque anni.</p>
LIBRO II TITOLO III DEI REATI CONTRO LA DISCIPLINA MILITARE Capo III <i>Della insubordinazione</i> 186. Insubordinazione con violenza	<p>Il militare che usa violenza contro un superiore è punito con la reclusione militare da uno a tre anni. Se la violenza consiste nell'omicidio volontario, consumato o tentato, nell'omicidio preterintenzionale ovvero in una lesione personale grave o gravissima, si applicano le corrispondenti pene stabilite dal codice penale. La pena detentiva temporanea può essere aumentata.</p>
187. Circostanze aggravanti	<p>Nell'ipotesi di cui all'articolo precedente la pena può essere aumentata se il superiore offeso è il comandante del reparto o il militare preposto al servizio o il capo di posto.</p>
189. Insubordinazione con minaccia o ingiuria	<p>Il militare, che minaccia un ingiusto danno ad un superiore in sua presenza, è punito con la reclusione militare da sei mesi a tre anni.</p> <p>Il militare, che offende il prestigio, l'onore o la dignità di un superiore in sua presenza, è punito con la reclusione militare fino a due anni.</p> <p>Le stesse pene si applicano al militare, che commette i fatti indicati nei commi precedenti mediante comunicazione telegrafica, telefonica, radiofonica o televisiva, o con scritti o disegni o con qualsivoglia altro mezzo di comunicazione, diretti al superiore.</p>
Capo IV <i>Dell'abuso di autorità</i> 195. Dell'abuso di autorità	<p>Il militare, che usa violenza contro un inferiore, è punito con la reclusione militare da uno a tre anni.</p> <p>Se la violenza consiste nell'omicidio volontario, consumato o tentato, nell'omicidio preterintenzionale, ovvero in una lesione penale grave o gravissima, si applicano le corrispondenti pene stabilite dal codice penale. La pena detentiva temporanea può essere aumentata.</p>

<p>196. Minaccia o ingiuria a un inferiore</p>	<p>Il militare, che minaccia con ingiusto danno ad un inferiore in sua presenza, è punito con la reclusione militare da sei mesi a tre anni.</p> <p>Il militare, che offende il prestigio, l'onore o la dignità di un inferiore in sua presenza è punito con la reclusione militare fino a due anni.</p> <p>Le stesse pene si applicano al militare che commette i fatti indicati nei commi precedenti mediante comunicazione telegrafica, telefonica, radiofonica o televisiva, o con scritti o disegni o con qualsivoglia altro mezzo di comunicazione, diretti all'inferiore.</p> <p>La pena è aumentata se la minaccia è grave o se ricorre alcuna delle circostanze indicate nel primo comma dell'articolo 339 del codice penale.</p> <p>Se ricorre alcuna delle circostanze indicate nel secondo comma dello stesso articolo 339, si applica la reclusione militare da tre a quindici anni.</p>
<p>TITOLO IV REATI SPECIALI CONTRO L'AMMINISTRAZIONE MILITARE, CONTRO LA FEDE PUBBLICA, CONTRO LA PERSONA E CONTRO IL PATRIMONIO. Capo III Reati contro la persona</p> <p>222. Percosse</p>	<p>Il militare, che percuote altro militare, se dal fatto non deriva una malattia nel corpo o nella mente, è punito con la reclusione militare fino a sei mesi.</p> <p>Tale disposizione non si applica, quando la legge considera la violenza come elemento costitutivo o come circostanza aggravante di un altro reato.</p>
<p>223. Lesione personale</p>	<p>Il militare che, cagiona ad altro militare una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente, è punito, se il fatto non costituisce un più grave reato, con la reclusione militare da due mesi a due anni.</p> <p>Se la malattia ha una durata non superiore a dieci giorni, e non ricorre alcuna delle circostanze aggravanti previste dagli articoli 583 e 585 del codice penale, si applica la reclusione militare fino a sei mesi.</p>
<p>224. Lesione personale grave o gravissima</p>	<p>Se la lesione personale, commessa dal militare a danno di altro militare, è grave, si applica la reclusione da due a sette anni. Se la lesione personale è gravissima, si applica la reclusione da cinque a dodici anni.</p>
<p>226. Ingiuria</p>	<p>Il militare, che offende l'onore o il decoro di altro militare presente, è punito, se il fatto non costituisce un più grave reato, con la reclusione militare fino a quattro mesi.</p> <p>Alla stessa pena soggiace il militare, che commette il fatto mediante comunicazione telegrafica o telefonica, o con scritti o disegni, diretti alla persona offesa.</p> <p>La pena è della reclusione militare fino a sei mesi, se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato.</p>

CONSIGLI UTILI

Spesso per bloccare sul nascere ogni tentativo di molestia è sufficiente spiegare **con chiarezza e fermezza** alla persona che tenti qualche "approccio" che il comportamento da essa assunto non è benaccetto, è offensivo, interferisce negativamente con lo svolgimento del lavoro e potrebbe avere conseguenze legali. E' pertanto consigliabile:

- dimostrare esplicitamente di non gradire gli atti o comportamenti molesti ed annotare ogni episodio di molestia;
- coinvolgere se possibile i colleghi/e di lavoro chiedendo loro se hanno avuto le stesse esperienze e di raccontarle;
- se esistono testimoni, anche tra gli stessi colleghi, chiedere di riferire insieme i fatti;
- fidarsi della propria percezione e rifiutare quei comportamenti che suscitano disagio, anche se sembrano apparentemente accettabili; ricordare sempre che le molestie non colpiscono solo chi le subisce ma danneggiano tutto l'ambiente di lavoro ed i rapporti con i colleghi;
- non cercare di nascondere o di minimizzare il fatto, ma, nel contempo, non drammatizzare o evitare di vedere tentativi di molestie sessuali che obiettivamente non sussistono;
- non pensare, laddove oggetto di molestia sessuale, di essere responsabile di quanto accaduto;
- non cedere al timore di essere derisa/o e/o di subire ulteriori ritorsioni;
- non affrontare in solitudine la lotta contro le molestie;
- non reagire in modo da rischiare denunce da parte del molestatore (es. schiaffi, insulti etc.) poiché questi sono motivi di sanzione disciplinare/penale; ciò fermo restando il diritto di ciascuno di respingere ogni tentativo di violenza fisica rivolto contro la propria persona;
- denunciare i casi di molestie sessuali ai propri Comandanti ed incoraggiare i colleghi/e che avessero subito molestia a riferire ai propri superiori.

1. INTRODUZIONE

a. Premessa	pag. 1
b. Scopo	pag. 1

2. DATI DI ATTIVAZIONE E INTERPRETATIONI

a. Generali	pag. 2
b. Specifici	pag. 4
(1) Quadri generali	pag. 4
(2) Quadri specifici	pag. 5
(3) Quadri di sintesi	pag. 6
(4) Quadri di sintesi	pag. 6
(5) Quadri di sintesi	pag. 6
(6) Quadri di sintesi	pag. 6
(7) Quadri di sintesi	pag. 6
(8) Quadri di sintesi	pag. 6
(9) Quadri di sintesi	pag. 6
(10) Quadri di sintesi	pag. 6
c. Quadri di sintesi	pag. 9
d. Quadri di sintesi	pag. 10

INDICE

3. INFORMAZIONI GENERALI E INFORMAZIONI SPECIFICHE

a. Generali	pag. 11
b. Specifici	pag. 11
(1) Generali	pag. 11
(2) Specifici	pag. 11
(3) Generali	pag. 11
(4) Specifici	pag. 11
(5) Generali	pag. 11
(6) Specifici	pag. 11
(7) Generali	pag. 11
(8) Specifici	pag. 11
(9) Generali	pag. 11
(10) Specifici	pag. 11

1. INTRODUZIONE

- a. Preambolo pag. 1
- b. Scopo pag. 1

2. DATI DI SITUAZIONE E SVILUPPI FUTURI

- a. Excursus storico pag. 2
- b. Gli scenari pag. 4
 - (1) -----
 - (2) Il Quadro geostrategico pag. 4
 - (3) -----
 - (4) Il Quadro Politico-militare pag. 5
 - (5) Le caratteristiche militari dei nuovi scenari pag. 6
 - (6) Gli effetti sullo strumento militare pag. 6
 - (7) Le caratteristiche del "nuovo" strumento pag. 7
 - (8) I criteri d'impiego pag. 8
- c. L'attuale struttura e possibili prospettive pag. 9
- d. Valutazioni conclusive pag. 10

3. -----

4. -----

5. -----

6. RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI SUGLI ARGOMENTI PIU' SIGNIFICATIVI, D'INTERESSE GENERALE

- a. -----
- b. -----
- c. -----
- d. La funzione formazione/addestramento pag. 11

- (1) -----
- (2) La formazione/addestramento dei Quadri pag. 11
- (3) -----
- (4) -----

e. -----

f. -----

g. -----

h. -----

i. -----

j. -----

k. -----

l. -----

m. -----

n. -----

o. -----

p. -----

q. -----

7. NORME DI COMPORTAMENTO E TRATTO

a. _____	
b. _____	
c. _____	
d. _____	
e. <u>I fenomeni devianti</u>	pag. 13
(1) _____	
(2) Situazione	pag. 13
(3) _____	
(4) Suggerimenti per la prevenzione e repressione	pag. 14
(5) Il numero verde per il monitoraggio del nonnismo e la qualità della vita nelle caserme	pag. 17
(6) Il monitoraggio sulla qualità della vita nelle caserme	pag. 18
f. <u>Il reclutamento femminile</u>	pag. 18
8. _____	

ELENCO ALLEGATI AGGIORNAMENTO 2000

1. **ALLEGATO "A":** L'attuale struttura ordinativa e possibili evoluzioni-prospettive future
 - a. _____
 - b. **Appendice 2:** Stato Maggiore dell'Esercito (struttura)
 - c. **Appendice 3:** Organizzazione Operativa (struttura)
 - d. **Appendice 4:** Organizzazione COMFOP (struttura)
 - e. **Appendice 5:** Organizzazione COMTA (struttura)
 - f. **Appendice 6:** Organizzazione 1° COMFOD (struttura)
 - g. **Appendice 7:** Organizzazione 2° COMFOD (struttura)
 - h. **Appendice 8:** Organizzazione C4-IEW
 - i. **Appendice 9:** Organizzazione COMSUP (struttura)
 - j. **Appendice 10:** Organizzazione Scolastico/Addestrativa – ISPE SCUOLE (struttura)
 - k. **Appendice 11:** Organizzazione Scolastico/Addestrativa – ISPE ARMI (struttura)
 - l. **Appendice 12:** Ispettorato Logistico (struttura)
 - m. **Appendice 13:** Organizzazione Territoriale (struttura)
2. _____
3. **ALLEGATO "C":** Lo status degli Ufficiali
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____
11. _____
12. _____
13. **ALLEGATO "M":** Sviluppo formazione degli Ufficiali RN
14. **ALLEGATO "N":** Iter formativo degli Ufficiali RN - Formazione
15. **ALLEGATO "O":** Iter formativo degli Ufficiali RN – Qualificazione
16. **ALLEGATO "P":** Iter formativo degli Ufficiali RN - Specializzazione
17. **ALLEGATO "Q":** Sviluppo Corso di SM

18. **ALLEGATO "R"**: Iter selettivo del personale per l'I.S.S.M.I.
19. **ALLEGATO "S"**: Iter formativo degli Ufficiali RN - Professionalizzazione
20. **ALLEGATO "T"**: Corso applicativo per il reclutamento degli Ufficiali del Ruolo Speciale
21. **ALLEGATO "U"**: Attuale iter formativo degli Ufficiali di complemento di 1^a nomina
22. -----
23. -----
24. -----
25. -----
26. -----
27. **ALLEGATO "A-1"**: La normativa di servizio
 - a. -----
 - b. **Appendice 2**: Licenze del personale militare (tipologie)
28. -----
29. **ALLEGATO "C-1"**: Il Vettovagliamento
30. **ALLEGATO "D-1"**: Il Vestiario e l'Equipaggiamento
31. -----
32. -----
33. -----
34. **ALLEGATO "H-1"**: Il Trattamento economico
35. **ALLEGATO "I-1"**: Il Benessere del personale - Provvidenze
36. **ALLEGATO "J-1"**: L'Assistenza Sanitaria
37. -----
38. **ALLEGATO "L-1"**: Nota informativa sulle "molestie sessuali"
 - a. **Appendice 1**: Stralcio del codice penale
 - b. **Appendice 2**: Stralcio del codice penale militare di pace
 - c. **Appendice 3**: Consigli utili

